

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS  
(UPT) BENIH, REHABILITASI DAN KONSERVASI HUTAN DINAS  
KEHUTANAN PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

**OLEH**

**FITRI APRILIANA**  
**NIM :10975007167**



**PROGRAM S.1  
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2013**

**ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS  
(UPT) BENIH, REHABILITASI DAN KONSERVASI HUTAN DINAS  
KEHUTANAN PROVINSI RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan untuk memenuhi dan melengkapi syarat-syarat guna mencapai gelar  
sarjana dalam Ilmu Administrasi Negara

**OLEH**

**FITRI APRILIANA**  
**NIM :10975007167**



**PROGRAM S.1  
JURUSAN ADMINISTRASI NEGARA  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU**

**2013**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS (UPT) BENIH, REHABILITASI DAN KONSERVASI HUTAN DINAS KEHUTANAN PROVINSI RIAU**

**OLEH : FITRI APRILIANA**

*Pengembangan sumber daya aparatur sangat diperlukan karena kedudukan dan peranan pegawai negeri sipil adalah aparatur negara untuk menyalenggarakan pemerintah dan pembangunan dalam rangka mencapai tujuan nasional. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang disiplin, bersemangat dan bertanggung jawab dengan penuh pengabdian. Jadi dengan demikian lebih menekankan pada perilaku dari masing-masing aparat pelaksana dalam menunjang keberhasilan pelaksanaan tugas. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, Dinas Kehutanan Provinsi Riau dengan pertimbangan bahwa hasil pengamatan secara langsung kinerja pegawai kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, Dinas Kehutanan Provinsi Riau berjalan dengan optimal. Mengamati dengan melihat populasi kurang dari seratus orang, maka sampel yang diambil keseluruhan dari populasi atau disebut metode sensus. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder, dilakukan dengan wawancara pada responden, serta dilakukan penyebaran kuesioner pada responden. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif kualitatif yang kemudian dikelompokkan serta diuraikan dan dijelaskan. Setelah data terkumpul dikualitatifkan menurut jenis, kemudian dilanjutkan memasukkan data kedalam sebuah tabel untuk mengetahui kinerja pegawai maka masing-masing sub indikator di analisis secara deskriptif dengan menggunakan tabel presentase. Dari pengelolaan data dan kuesioner yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, Dinas Kehutanan Provinsi Riau dikategorikan baik.*

## KATA PENGANTAR

*Asslamualaykum wr,wb.*

*Alhamdulillahirabbil'alam*in, segala puji syukur bagi Allah SWT, sang Khalik dari makhluknya, Maha Raja dari segala raja, Rabbnya semua alam semesta, Sang Cahaya atas segala Cahaya, yang kasih sayangnya melebihi Maryam terhadap Isa. Hanya Dialah yang wujud, yang baqo, dan atas perkenan-Nya pula Sezarroh kuasa-Nya ini dinisbikan dari ketiadaan, sebagai ujian, pembelajaran dan menjadi suatu ruas jalan penghambaan bagi diri ini, seseorang yang baru memulai mencoba mengenali hakikat makluk pada dirinya, demi untuk mengenal Khalik-Nya.

Salam kemuliaan bagi kekasih-Nya, yang hanya baginya seorang semua diwujudkan dari ketiadaan, sang cermin dari maharaja cahaya, sang senyum dari yang maha penyayang. Kekasih dari semua pecinta, rosullullah Muhammad SAW, pembimbing bagi siapa yang mencarinya dan para sahabat-sahabatnya dan semoga kita tergolong pada orang-orang ahli surga. Amin.

Pembuatan skripsi ini bertujuan untuk melengkapi syarat memperoleh gelar Sarjana Administrasi Publik (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau. Yang penulis beri judul ***“Analisis Kinerja Pegawai pada UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, Dinas Kehutanan Provinsi Riau”***.

Tujuan dari penelitian skripsi ini adalah sebagai salag satu syarat wajib guna memperoleh gelar sarjana pad jurusan Administrasi Negara di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pada penyusunan skripsi ini, penulis banyak sekali mendapat bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Semoga Allah memberikan ganjaran yang setimpal. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memotivasi baik moril maupun materil, terutama penulis sampaikan kepada :

1. Keluarga tercinta, Ayahanda (**Drs. Ahmad Azis**), Ibunda (**Asnimar**), yang menjadi semangat terbesar penulis dalam proses pembuatan skripsi ini dan atas segala kasih sayang perhatian dan dorongan yang diberikan dengan tulus dan ikhlas. Dan buat kakak dan adik penulis yang penulis kasihi dan sayangi (**Elva Yenni S.Ag. M.Pd**), (**Elvina dan Kapten ARH. Yoyo Karyo**), (**Maghdalena**), (**M.Ridho**) yang memberikan semangat dan bantuan sehingga skripsi ini terselesaikan.
2. Bapak **Prof. Dr. H. M. Nazir**, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau beserta pembantu rektor I, II, III, IV.
3. Bapak **DR. Mahendra Romus, M.Ec., Ph.D** sebagai Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN SUSKA RIAU .
4. Bapak **Afrizal, S.Sos, M.Si**, sebagai Ketua Jurusan Administrasi Negara yang telah memberikan bantuan kemudahan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak **Rusdi, S.Sos, MA**, sebagai Sekretaris Jurusan Administrasi Negara yang selalu memberikan motivasi dan meluangkan waktu demi kesuksesan mahasiswa.
6. Bapak **Almasri, M.Si** sebagai Penasehat Akademis Jurusan Administrasi Negara yang selalu memberikan motivasi dan meluangkan waktu demi kesuksesan mahasiswa.

7. Bapak **Afrinaldy Rustam, S.Ip, M.Si** selaku Pembimbing Proposal dan Skripsi, yang telah memberikan arahan dan petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
8. Bapak **Khirusyah Purba, S.Sos,M.Si** (Penguji 1) dan Ibu Ikhawani Ratna **M.Ak.**(Penguji 2) yang telah memberikan arahan dan petunjuk dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Bapak **Rodi Wahyudi, S.Sos. M.SOC. SC**, yang memotivasi diri penulis.
10. Bapak dan Ibu Dosen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau yang telah banyak memberi ilmu pengetahuan kepada penulis serta seluruh staf pegawai Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial UIN Suska Riau.
11. Bapak Kepala UPT (**Edi Sumitro SH**), Kepala Tata Usaha (**Ir. Wisnu Wardhana**), Kepala Benih (**Ir.Agus Rianto.MT**), Kepala Rehabilitasi dan Konservasi Hutan ( **H.Purnama Irawansyah S.Hut.MM**) dan Ibu Kepala Balai Pelatihan dan Pemberdayaan Masyarakat (**Vera Virgianti S.Hut.MM**) beserta pegawai yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan membantu penyelesaian skripsi ini.
12. Untuk sahabat- sahabat **Relawan Siaga Nusantara, Light Private, Sahabat Berbagi Nasi, BEM UIN SUSKA dan SAPMA PP** yang telah memberikan pelajaran hidup bagi penulis tentang pentingnya arti saling tolong menolong dan arti keikhlasan.
13. Untuk Keluarga Angkat yaitu, **Bapak/Ibu Irawan, Fatma dan Ana** yang telah membantu serta memberikan tempat persinggahan selama penulis menuntut ilmu dan dalam penyelesaian skripsi ini.

14. Untuk kawan-kawan KKN Desa Pujud, Juliansyah, Mulyadi, Riska, Helmi Sugiyono, Ngibad, Hery, Tri, Ira. Ian dan Julianti telah memeberikan banyak bantuan kepada penulis.
15. Untuk sahabat-sahabatku, Merialita, Rosi Andela, Adna Elfitri, Parhimpunan, Hidayaturahmi , Siti Khodijah, Fatihatul Khairani, Ulung Tanamal, Vivi Novera Loza, Vinka Idora dan semua nya yang tidak bisa saya sebutkan satu-persatu, Jazakaallah telah banyak memberikan bantuan dan motivasi dalam penyusunan skripsi ini, dan teman-temanku yang senasib dan seperjuangan khususnya Jurusan Administrasi negara angkatan 2009 yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu..

Dan Pada akhirnya terselaikan juga, walaupun melalui sebuah perenungan yang lama, tentunya ditambah dengan ketidak disiplin dan ketidak sesuaian dengan target dan jadwal (ini kalimat penyesalan, bukan permohonan maklum), rasanya ini bukanlah karya terbaik saya.

Demikianlah, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih. Wasallam Mu'alaikum.

Pekanbaru, Mei 2013

**FITRI APRILIANA**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	12
1.3 Tujuan Penelitian .....	12
1.4 Manfaat Penelitian .....	13
1.5 Sistematika Penulisan .....	13
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA</b>	
2.1 Pengertian Kinerja .....	15
2.2 Konsep Administrasi.....	16
2.3 Konsep Organisasi .....	17
2.4 Penilaian Kinerja .....	19
2.5 Pengertian Pegawai.....	26
2.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja .....	29
2.7 Defenisi Konsep .....	35
2.8 Konsep Operasional .....	35
2.9 Variabel Penelitian .....	37
2.10 Penelitian Terdahulu .....	39
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
3.1 Lokasi dan Waktu Penilitian .....	40
3.2 Jenis dan Sumber Data .....	40
3.3 Populasi dan Sampel .....	41
3.4 Teknik Pengumpulan Data .....	41
3.5 Analisis Data .....	42



## **BAB IV GAMBARAN UMUM**

4.1 Sejarah ingkat.....	43
4.2 Visi dan Misi UPT Benih,Rehabilitasi dan Konservasi Hutan .	45
4.3 Struktur Organisasi UPT .....	47
4.4 Tugas dan Fungsi UPT .....	48

## **BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

5.1 Identitas Responden .....	55
5.1.1. Tingkat Umur Responden .....	55
5.1.2 Pendidikan Responden.....	57
5.1.3 Jenis Kelamin Responden .....	58
5.1.4. Masa Kerja dan Golongan Kepangkatan .....	58
5.2 Analisis Kinerja Pegawai Pada UPT .....	61
5.3 Hambatan Dalam Kinerja UPT .....	76

## **BAB VI PENUTUP**

6.1 Kesimpulan .....	79
6.2 Saran .....	79

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **BIOGRAFI**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan zaman seperti saat ini memiliki tantangan besar terhadap pemerintah, hal ini berdasarkan pada tujuan pembangunan nasional yaitu untuk menciptakan kesejahteraan masyarakat yang adil dan makmur. Maka dalam hal ini pemerintah harus melaksanakan pembangunan pada semua wilayah Indonesia dengan landasan pemilihan apatur yang profesional, memiliki semangat kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugas dan fungsinya, serta memenuhi aspirasi masyarakat. Demi tercapainya tujuan pembangunan tersebut, perlu adanya sumberdaya manusia yang berkualitas dan mampu melaksanakan tugas serta peran yang sesuai dengan tuntutan dan tujuan yang telah di rencanakan sebelumnya dalam suatu organisasi. Pentingnya organisasi sebagai alat administrasi dan manajemen terlihat apabila diingat bahwa bergerak atau tidaknya organisasi kearah pencapaian tujuan sangat tergantung atas kemampuan manusia dalam menggerakkan organisasi itu kearah yang telah ditetapkan.

Organisasi yang tidak melayani kegiatan masyarakat akan di tinggalkan oleh masyarakat dan jika masyarakat meninggalkan organisasi maka organisasi akan mati. Masyarakat tanpa organisasi tidak akan dapat memenuhi kebutuhannya secara maksimal dan organisasi tanpa masyarakat

tidak mungkin ada. Organisasi akan tumbuh subur dan berkembang manakala keberadaan organisasi dapat melayani masyarakat sebaik mungkin.

Suatu lembaga atau organisasi baik lembaga pemerintah maupun swasta sangat membutuhkan tenaga manusia dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang ada dalam instansi tempat pegawai/karyawan itu berada. Dalam hal ini faktor tenaga manusia yang sering disebut dengan karyawan atau pegawai memegang peran yang sangat penting dalam mencapai tujuan instansi atau organisasi. Untuk pencapaian tersebut suatu organisasi harus dilengkapi dengan sarana dan prasarana yang memadai dalam menunjang pelaksanaan tugas pegawai, serta memiliki dana yang cukup untuk biaya operasional pegawai dalam menjalankan tugasnya dan yang tak kalah pentingnya adalah dukungan sumber daya manusia (SDM), karena tanpa dukungan SDM yang memadai tidak akan tercapai tujuan kinerja yang baik. Salah satu unsur keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan ditetapkan adalah sumber daya manusia (SDM) yang terlibat didalamnya. Sumber daya manusia yang berkualitas, kemungkinan besar akan mampu mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Setiap lembaga atau organisasi mempunyai program yang merupakan rencana yang ditetapkan sebelumnya untuk dilaksanakan, hal ini didalamnya menyangkut sumber daya manusia dan waktu mencapai tujuan suatu organisasi, karena akan merangkum seluruh kepentingan atasan dan bawahan. Pegawai merupakan aset organisasi yang harus dipelihara dan diberdayakan sedemikian rupa. Untuk melaksanakan program kerja dalam

suatu organisasi pada dasarnya tidaklah mudah, semua itu memerlukan suatu kerjasama.

Atasan maupun bawahan yang baik akan sangat konsisten dengan tujuan dan sistem organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, karena seluruh program atau rencana yang telah disepakati bersama akan dijadikan tolak ukur atau acuan didalam mencapai tujuan organisasi, sehingga visi dan misi dalam organisasi akan dapat tercapai dengan baik. Namun semua itu sangat bergantung pada kerjasama antar pegawai yang satu dengan yang lainnya.

Dalam mengelola sumber daya manusia atau yang disebut dengan pegawai yang ada dalam instansi harus diciptakan suatu komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan sehingga tercipta hubungan kerja yang selaras dan serasi agar meningkatnya semangat dan gairah kerja para pegawai. Dengan adanya komunikasi yang baik diharapkan akan mencapai potensi yang tinggi dibidang pekerjaan mereka masing-masing, sehingga tujuan instansi akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa untuk menjalankan tugas dan fungsi untuk mencapai kinerja yang baik di perlukan sumberdaya yang berkualitas agar semua tugas-tugas yang akan dikerjakan mendapat hasil yang maksimal dan serta memperoleh kinerja yang baik pula. Hal ini akan berdampak baik terhadap instansi kedepannya. Adapun latar belakang pendidikan pegawai UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, dapat dilihat pada tabel beriku ini :

**Tabel 1.1 Latar Belakang Pendidikan Pegawai UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SLTP/Sederajat	1	3
2.	SLTA/Sederajat	17	54,8
3.	Sarjana Muda/DIII	1	3
4.	Strata Satu/S1 Sederajat	9	29
5.	Pasca Sarjana/S2	3	9,6
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100 %</b>

**Sumber** :Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau 2013

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa latar belakang pendidikan pada tamatan SLTA berjumlah 17 orang atau sebesar 54,8%, kemudian berpendidikan SLTP dan Sarjana Muda/DIII sederajat sama-sama berjumlah 1 orang atau sebesar 3%, yang berpendidikan Strata 1/S1 sederajat berjumlah 9 orang atau sebesar 29% serta tingkat pendidikan Strata 2/S2 berjumlah 3 orang atau sebesar 9,6%. Dengan latar belakang pendidikan yang berbeda, dapat ditarik kesimpulan bahwa latar belakang pendidikan SLTA lebih dominan dari latar belakang pendidikan lainnya.

Oleh karena itu diharapkan para pegawai tamatan SLTA agar dapat melakukan tugasnya dengan baik karena dikhawatirkan tamatan SLTA ini tidak dapat melakukan tugasnya dengan baik karena keterbatasan kemampuan baik secara teknis maupun konseptual.

Pegawai pada UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan dituntut untuk bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga dengan kinerja yang tinggi dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan bermutu tinggi dalam pelaksanaan pekerjaan, serta mampu mengelola manajemen lembaga atau instansi dalam pengambilan keputusan secara tepat dan cepat.

Dalam aktivitas sehari-hari pegawai pada UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan harus memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kinerja lembaga, salah satunya dengan merekrut pegawai disesuaikan dengan kebutuhan lembaga, tetapi penempatan pegawai masih ada yang belum sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya sehingga hal ini dapat mempengaruhi dalam kinerja pegawai secara keseluruhan. Hal tersebut diatas merupakan salah satu indikasi dalam mewujudkan kinerja yang semula birokrasi dimaksudkan menciptakan efisiensi dan efektifitas dalam penyelenggaraan birokrasi, tetapi pada kenyataanya yang diberikan pegawai masih jauh dari yang diharapkan. Dengan begitu pekerjaan yang dilakukan seringkali terlambat dan tidak tepat waktu.

Untuk mencapai kinerja yang baik harus adanya pembagian tugas yang jelas pula terhadap program-program kerja yang akan dilaksanakan oleh pegawai.

Adapun Program Kerja pada UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan tersebut ialah sebagai berikut :

#### A. Seksi Benih

Berdasarkan Peraturan Menteri Kehutanan P.1/Menhut-II/2009 tentang penyelenggaraan Perbenihan Tanaman Hutan, perbenihan tanaman hutan mempunyai program/kegiatan :

- a) Pembangunan Sumber Daya Genetik
- b) Pemuliaan Tanaman Hutan

Mempertahankan kemurnian jenis yang sudah ada dan untuk memperoleh sifat-sifat unggul tanaman hutan guna meningkatkan produksi dan kualitas hasil dengan cara uji adaptasi dan uji observasi

c) Pengadaan dan Pengedaran Benih dan Bibit

d) Sertifikasi Benih

e) Peningkatan Sumber Daya Manusia

f) Pengadaan Sarana dan Prasarana Perbenihan yang diperlukan dalam pembuatan persemaian dan kebun benih.

g) Pengembangan Informasi Perbenihan (pembuatan booklet, leaflet, papan informasi dan sebagainya).

1) Kegiatan Yang Telah Dilaksanakan

a) Pengadaan Bibit Yang Bersumberkan Dana APBD

**Tabel 1.2 Pengadaan Bibit di Lubuk Sakat**

No.	Nama Botani	Jumlah Pengadaan Bibit (btg)									
		2009		2010		2011		2012		TOTAL	
		Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi	Rencana	Realisasi
1	<i>Angsana</i> ( <i>Pterocarpus sp</i> )	4,000	3,000	-	-	-	-	-	-	4,000	3,000
2	<i>Agaharu</i> ( <i>quilaria sp</i> )	-	-	10,000	10,000	-	-	4,500	4,500	14,500	14,500
3	<i>Johar</i> ( <i>Cassia seamea</i> )	10,500	9,000	8,000	6,800	-	-	6,000	5,000	24,500	20,800
4	<i>Mahoni</i> ( <i>Swietenia sp</i> )	19,000	16,000	12,000	10,200	7000	7,000	10,000	10,000	48,000	43,200
5	<i>Matoa</i> ( <i>Pometia sp</i> )	2,000	2,000	10,000	10,000	3000	3,000	5,000	5,000	20,000	20,000
6	<i>Tanjung</i> ( <i>Mimosops elengi</i> )	4,500	4,500	-	-	3000	3,000	4,000	4,000	11,500	11,500
7	<i>Trembesi</i> ( <i>Samanea saman</i> )	-	-	8,000	8,500	7000	7,000	9,000	8,000	24,000	23,500
8	<i>Karet</i> ( <i>Havea sp</i> )	-	-	-	-	-	-	4,500	4,500	4,500	4,500
TOTAL		40,000	34,500	48,000	45,500	20,000	20,000	43,000	41,000	151,000	141,000

Sumber : Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau 2013

b) Pelatihan dalam rangka meningkatkan kemampuan SDM Benih

a) Magang Perbenihan di BPTH Palembang

b) Penyediaan Benih Berkualitas untuk Rakyat

c) Deseminasi Perbenihan

- d) Pelatihan Sumber Benih oleh BPTH Palembang
- e) Pelatihan Konservasi Sumber Daya Genetik Hutan
- f) Magang Perbenihan di BPTH Jawa Madura
- g) Pelatihan Sertifikat Mutu Bibit
- h) Pelatihan Penilaian, Pengawasan dan Penanaman Tanaman Hutan
- i) Pelatihan Teknis Pembuatan Tanaman Reboisasi
- j) Studi banding pengelolaan perbenihan di Puslutbang di Cepu
- c) Pengadaan Beberapa Peralatan Pendukung

Pengadaan beberapa peralatan pendukung dan lokasi persemaian permanen seluas 6 Ha dan percontohan tegakan benih seluas 10 Ha (bak kecambah, alat pengunduhan benih, timbangan analitik, timbangan manual, oven laboratorium, phiband meter, pisau kait, stronge benih, gunting dahan, tempat/lantai jemur benih, alat pencampur media semai

## B. Seksi Rehabilitasi dan Konservasi Hutan

### 1. Rehabilitasi Hutan dan Lahan

- a. Pengawasan (monitoring, pemantauan dan evaluasi) atas rehabilitasi, reklamasi pada kawasan lintas Kabupaten/Kota.
- b. Melakukan inventarisasi dan evaluasi lahan kritis se Provinsi Riau.
- c. Melaksanakan kegiatan Rehabilitasi hutan dan lahan pada wilayah yang termasuk wewenang Provinsi.



- d. Mengumpulkan data dan informasi baik primer maupun sekunder untuk menyusun rencana kerja program Rehabilitasi.

1. Kegiatan Yang Telah Dilaksanakan

- a) Pengawasan (Pemantauan dan Monitoring) pelaksanaan Rehabilitasi Hutan dan Lahan di Kabupaten/Kota se Provinsi Riau

**Tabel 1.3 Pengawasan Rehabilitasi Hutan dan Lahan**

No	Kab/Kota	Penerimaan DAK-DR Tahun 2001-2005 DAK-DR (Rp)	Realisasi Pelaksanaan Tahun 2009-200				
			Realisasi Keuangan (Rp)	Realisasi Fisik (Ha)			
				Reboisasi	Penghijauan	Penanaman	Pemeliharaan
1	Kampar	53.313.687.559,9	27.377.295.60	1.620,0		4.445,0	576,0
2	Kuantan Singingi	50.513.276.384,0	25.067.766.61	6.200,0		3.064,0	
3	Pelalawan	80.319.090.937,8	31.477.631.45			7.659,0	2.882,0
4	Rokan Hulu	45.927.678.400,6	26.916.446.32	2.718,0	1.407,7	981,0	175,0
5	Siak	44.694.162.467,8	13.150.089.76	164,1		1.717,0	1.300,4
6	Pekanbaru	11.767.810.675,8	6.016.837.04	583,0	108,0	76,0	
7	Indragiri Hulu	38.892.929.553,1	27.474.129.76	4.824,3	3.521,5	1.622,0	965,0
8	Indragiri Hilir	42.663.281.896,8	33.520.932.58	5.416,0	3.011,0	325,0	125,0
9	Rokan Hilir	47.185.679.035,2	19.325.841.72	1.882,0		1.051,0	
10	Bengkalis	49.177.295.862,6	31.050.158.90	1.988,5	141,0	325,0	
11	Dumai	18.137.965.742,8	12.512.063.24	659,0	898,0	932,0	
	Jumlah	82.592.858.516,9	53.889.193.00	26.055,0	9.087,3	22.197,0	6.023,4

Sumber : Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau 2013

- b) Inventarisasi/Deskripsi Sumber Benih Dan Eksplorasi Bibit Langka

Yaitu :

1. Sumber Benih *Shorea, Sp* (meranti) dan *Sindora walichii* (sindur)

Areal PT. Arara Abadi di Mandi Angin Kec Minas Kabupaten Siak

2. *Cotylelobium Sp* (Giam) dan *Koompassia malacensis* (kempas)

areal PT. Arara Abadi di Tesso Barat Kecamatan Singingi Hilir

Kabupaten Kuansing

3. *Dipteracarpus Sp* (keruing) dan *Shorea Sp* di masyarakat Desa Pawan Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu
4. *Shorea Sp* (meranti) dan *Tetramerista glabra* (punak) pada areal PT. Nasional Timber & Forest Product di Teluk Kepau Kecamatan Tebing Kabupaten Bengkalis
5. *Rhizophora Sp* pada PT. Asri Nusa Mandiri Prima di Bakau Aceh Kecamatan Mandah Kabupaten Indragiri Hilar
6. *Oncosperma filamentosum bl* (nibung) pada masyarakat Desa Bantan Air di Kecamatan bantan Kabupaten Bengkalis
7. *Sorea Sp* (meranti), *Dipterocarpus Sp* (keruing) pada masyarakat Desa Kaiti di Kecamatan Rambah Kabupaten Rokan Hulu
8. *Koompassia malacensis* (kempas), *Sorea leprosula* (meranti merah), kuras dan lalan pada masyarakat Desa Rumbio Kabupaten Kampar
9. *Shores Sp* (meranti) di Tahura Sultan Syarif Hasyim
10. *Sorea sp* (meranti), *Koompassia malacensis* (kempas) pada ninik mamak Desa Rumbio Kabupaten Kampar
11. *Gruta renghas* (rengas) pada ninik mamak Desa Buluh Cina Kecamatan Siak Hulu Kabupaten Kampar
12. *Scoorocarpus borneensis BECC* (kulim) pada Tahura Sultan Sharif Hasyim
13. *Furcraea Sp* (Giam) Tahura Sultan Syarif Hasyim
14. *Cratoxylon arboresna* (Geronggang) pada hutan kota Kabupaten Bengkalis

15. *Gruta rengas* (rengas), *Uncaria gambia ROXB* (kuras), *Dyera Sp* (jelutung) pada ninik mamak Desa Kuapan Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar.

## 2. Konservasi Hutan

- a. Memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kegiatan Konservasi Hutan khususnya pada kawasan lindung, HPH/HPHTI, sempadan sungai , baik oleh pemerintah, swasta maupun masyarakat .
- b. Mengolah dan menyajikan data kegiatan penyelamatan hewan dan tumbuhan yang dilindungi.
- c. Menyusun Daftar Usulan Proyek (DUP) Pemantauan dan Evaluasi kegiatan Konservasi Hutan.
- d. Mengumpulkan data dan informasi baik primer maupun sekunder untuk menyusun rencana kerja program Konservasi Hutan.

### 1.) Kegiatan Yang Telah Dilaksanakan

#### a). Penyelamatan Hewan:

#### 1. Penanggulangan Gangguan Harimau

Melakukan penangkapan Harimau yang mengganggu masyarakat dan memindahkannya ke Kawasan Senepis Bulu Hala.

#### 2. Penanggulangan Gangguan Harimau

Melakukan penangkapan Harimau yang mengganggu masyarakat dan memindahkannya ke Kawasan Senepis Bulu Hala.

Pelaksanaan tugas para pegawai tersebut demi pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu diperhatikan bagaimana kinerja dari pada pegawai tersebut dalam pencapaian tujuan, hal tersebut merupakan salah satu

indikasi dalam mewujudkan efisiensi dan efektifitas dalam penyelenggaraan birokrasi. Tetapi pada kenyataannya kinerja dari para pegawai masih jauh dari yang diharapkan.

Dari penelitian yang dilakukan peneliti yang didapat saat Praktek Kerja Lapangan (PKL) terdapat gejala-gejala yang menjadi permasalahan tersendiri pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau diantaranya adalah :

1. Terjadi penundaan dalam menyelesaikan pekerjaan seperti mengevaluasi laporan kegiatan Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan dari lapangan yang seharusnya setiap bulan dibuat laporan, pada kenyataannya kegiatan tersebut sering kali tidak terealisasi.
2. Kurangnya sumber daya manusia dalam penguasaan teknis perbenihan, konservasi hutan dan analisis dampak lingkungan (AMDAL) serta keterbatasan sarana dan prasarana seperti laboratorium pengujian benih.
3. Masih banyak pekerjaan yang terbengkalai atau belum selesai tepat pada waktunya, seperti penumpukan surat-surat laporan kegiatan perbenihan, rehabilitasi dan konservasi hutan, disebabkan pengetahuan dan tingkat keterampilan pegawai yang belum memadai dalam penguasaan teknologi komputer.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih jauh lagi tentang kinerja pegawai yang berada pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau dengan judul : "Analisis Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau".

## 1.2. Perumusan Masalah

Kinerja pegawai merupakan suatu bukti nyata dari perbandingan antara hasil-hasil yang telah dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan, dalam hal ini pembuktian bagaimana hasil kerja dari pegawai pada suatu lembaga pemerintahan. Begitu juga pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau, produktivitas yang diberikan merupakan tolak ukur tinggi rendahnya kualitas kerjas yang dihasilkan.

Untuk itu penilaian terhadap kinerja pegawai harus diperhatikan, karena konsekuensi dari kinerja yang dihasilkan oleh pegawai adalah penentu dari berhasil atau tidaknya suatu lembaga dalam mencapai tujuan. Apabila pegawai yang dimiliki lembaga telah ditata dan dibekali dengan semangat kerja yang tinggi maka hasil yang diperoleh akan tercapai dengan baik, sebaliknya jika pegawai yang dimiliki tidak di tata dengan baik maka tentunya hasil yang diperoleh akan buruk.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, dapat dikemukakan permasalahan yang penting untuk diteliti, yaitu : **“Bagaimanana Kinerja Pada Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau?”**

## 1.3. Tujuan Penelitian

Dengan latar belakang dan permasalahan penelitian yang ada, maka secara spesifik penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau .
2. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis, hasil penelitian dapat berpartisipasi dalam perkembangan Ilmu Pengetahuan Sosial dimasa yang akan datang, terutama Ilmu Administrasi Negara.
2. Secara Akademik, sebagai bahan informasi dalam memperkaya kepustakaan dan menjadi sumber rujukan bagi penelitian selanjutnya.
3. Dapat menjadi masukan dan memberikan rekomendasi bagi instansi yang penulis jadikan objek penelitian.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai inti dan keseluruhan masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan

##### **BAB II : TELAAH PUSTAKA**

Dalam bab ini berisikan penguraian dari pengertian, definisi konsep dan teori-teori yang ada kaitannya dengan penelitian ini,

sehingga dapat mengemukakan suatu hipotesis dan variabel-variabel penelitian.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang lokasi penelitian dan waktu penelitian, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, dan teknik pengumpulan data serta analisis data.

### **BAB IV : GAMBARAN UMUM**

Dalam bab ini berisi keadaan umum kantor UPT Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau, struktur organisasi, visi dan misi serta tugas pokok dan fungsi.

### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini berisi distribusi frekuensi tanggapan responden tentang system kinerja pegawai dan hasil pengelolaan data di lapangan serta hasil penelitian di lapangan.

### **BAB IV : KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian dan saran dapat membangun bagi objek penelitian.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **2.1 Pengertian Kinerja**

Setiap pegawai ditempatkan, diberikan tugas dan kepercayaan untuk mengurus suatu unit organisasi tertentu dan diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang memuaskan dan memberikan kontribusi yang maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi. Adapun pengertian kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja.

Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:34).

Kinerja (prestasi kerja ) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2005:67).

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seorang karyawan menjalankan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi kepada karyawan sesuai Job Description-nya (Sondang P Siagian, 2002: 168).

Kinerja seorang pegawai adalah mampu memberikan pelayanan serta menyelenggarakan, mengkoordinasikan, mengawasi, mengendalikan dan



mendukung pelaksanaan tugas operasional organisasi. Arti kinerja dalam hal ini harus diikuti dengan modal pengetahuan yang cukup yaitu pengetahuan dasar yang dimiliki seorang pegawai yang diperoleh selama mengikuti jenjang pendidikan atau kemampuan dalam pelaksanaan pekerjaan tersebut. Hal ini sangat perlu dimiliki setiap individu pegawai agar dalam menjalankan tugasnya sebagai pegawai akan terlaksana dengan efektif dan efisien..

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai dengan perhitungan waktu dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai sasaran, tujuan dan misi organisasi tersebut.

## **2.2 Konsep Administrasi**

Manusia sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan yang terbatas, maka untuk mengendalikan dan memenuhi kebutuhannya ia memerlukan bantuan orang lain. Beragamnya pemenuhan kebutuhan manusia juga berorientasi dengan semakin meningkatnya kualitas kerja yang dihasilkan manusia. Tata tertib, keteraturan dan kerjasama, sangat penting bagi peradaban manusia untuk mempertahankan kelangsungan kehidupan. Untuk memenuhinya dan terciptanya kesejahteraan manusia dalam mengendalikan organisasi dengan cara administrasi.

Adapun pengertian Administasi adalah keseluruhan pross kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tuuan yang telah ditentukan sebelumnya. (Siagian, 2003:3)

Batasan-batasan Administrasi adalah bentuk kerjasama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja yang telah ditentukan dalam struktur kerja dengan memanfaatkan sumber daya kerja yang telah ditentukan dalam struktur kerja dengan memanfaatkan sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Dengan adanya pembagian kerja yang teratur dan terstruktur perlu menggunakan beberapa prinsip yaitu penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki sehingga kinerja sesuai dengan yang diharapkan (*The right men and the right place*). **Silalahi (dalam Zulkifli, 2005;19)**

Menurut **Atmosudirjo (dalam Zulkifli, 2005:17)** menyatakan bahwa administrasi merupakan seperangkat kegiatan tertentu dan terarah yang berlangsung untuk memimpin dan mengendalikan organisasi modern yang menadi wahana urusan sekaligus berlangsung didalamnya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Admnistrasi merupakan suatu kegiatan proses kerjasama beberapa orang unern yang menadi wahana urusan sekaligus berlangsung didalamnya.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Admnistrasi merupakan suatu kegiatan proses kerjasama beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama, jadi jelas sekali tanpa adanya kerjasama apa yang ingin dicapai oleh suatui organisasi tidak akan dapat berjalan.

### **2.3 Konsep Organisasi**

Organisasi publik (pemerintah) pada dasarnya merupakan institusi yang berkewajiban memberikan pelayanan kepada masyarakat, baik berupa

pelayanan yang bersifat langsung diberikan kepada masyarakat maupun pelayanan yang dinikmati masyarakat secara tidak langsung.

Kasus merebaknya berbagai penyakit (busung lapar, flu burung, demam berdarah) di beberapa daerah, antrean panjang untuk mendapatkan minyak tanah, gas, lambatnya penanganan bencana alam sampai dengan proses pengurusan berbagai perijinan yang lamban merupakan sebagian potret dari berbagai kinerja pemerintah yang dinilai masih lemah dalam penyediaan pelayanan kepada publiknya.

Organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang bawahan. **(Siagian, 2003:6).**

Organisasi merupakan suatu kerjasama kelompok orang yang menetapkan hubungan-hubungan kerja dan menyatukan aktifitas-aktifitasnya kearah pencapaian tujuan bersama. **Massie (dalam Zulkifli, 2005;128).**

Organisasi sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana dan terpimpin dalam memanfaatkan sumber daya organisasi (uang, material, mesin, lingkungan, metode, sarana prasarana, data dll) secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kerjasama dimaksud adalah kerjasama yang terarah pada pencapaian tujuan. Kerja yang terarah tersebut dilakukan dengan mengikuti pola interaksi antar setiap individu atau kelompok. Pola interaksi

tersebut diselaraskan dengan berbagai aturan, norma, keyakinan, nilai-nilai tertentu sebagaimana ditetapkan oleh para pendiri organisasi itu.

Berdasarkan pengertian Organisasi tersebut, peneliti berkesimpulan bahwa organisasi merupakan sekumpulan orang yang bekerjasama dengan pembagian tugas dan tanggung jawab tertentu dalam sistem koordinasi dan pengaturan guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan.

## 2.4 Penilaian Kinerja

Penilaian Kerja pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian dalam proses penafsiran atau penentuan nilai, kualitas atau status dari beberapa obyek orang ataupun suatu barang. **Sikula (dalam Mangkunegara,2005:10).**

Penilaian kinerja dapat meningkatkan produktivitas para pekerja, tetapi harus dilaksanakan dalam suatu cara sehingga dapat meningkatkan komitmen karyawan untuk lebih produktif **(A.Dale Temple,2000:238).**

Penilaian yang baik harus dapat memberikan gambaran yang akurat tentang yang diukur, artinya penilaian tersebut benar-benar menilai kinerja pegawai, maka ada beberapa hal yang harus diketahui:

1. Kualitas kerja adalah kemampuan pegawai yang dapat mencapai hasil kerja yang baik sebagaimana yang diharapkan atau sesuai dengan mekanisme kerja kantor.
2. Tingkat keahlian adalah kemampuan pegawai yang dapat menjalankan pekerjaan atau tugas kantor yang diberikan kepadanya sehingga sasaran dan tujuan dapat dicapai.

3. Tingkat pendidikan adalah pendidikan yang dimiliki pegawai dapat membantu pekerjaan atau tugas kantor yang diberikan kepadanya dapat diselesaikan dengan baik sesuai dengan prosedur dan mekanisme kerja yang diharapkan.
4. Struktur pekerjaan adalah susunan didalam struktur organisasi untuk pembagian tugas yang dilakukan oleh atasan atau pimpinan kepada bawahan dalam meningkatkan kinerja pegawai serta penempatan pegawai berdasarkan keahlian.

Penilaian kinerja atau penilaian prestasi kerja tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan proses kegiatan manajemen SDM. Penilaian kinerja dapat diartikan sebagai proses dimana organisasi menilai kinerja individu pegawai. Penilaian ini dapat meliputi produktivitas, sikap, disiplin, dan lain sebagainya. Untuk menemukan di level mana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya (**Davis,1996: 142**).

Bagi organisasi yang cukup maju hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk promosi, demosi, diklat, kompensasi, pemutusan hubungan kerja dan sebagainya.

Dengan digunakannya penilaian kinerja ini sebagai bahan pertimbangan hal-hal tersebut akan memotivasi pegawai untuk selalu meningkatkan kinerjanya, yang pada akhirnya akan mempengaruhi pula kinerja organisasi. Melihat betapa pentingnya hasil penilaian kinerja ini baik terhadap organisasi maupun pegawai, maka pelaksanaannya perlu diupayakan seobyektif mungkin, dengan menghindari faktor suka dan tidak suka dari penilai.

Penilaian Kinerja pegawai menurut **Menggison (dalam Mangkunegara, 2005:9)** adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Menurut **Mardiasmo (dalam Tangkilisan, 2005:196)** mengemukakan bahwa tolak ukur kinerja organisasi publik berkaitan dengan ukuran keberhasilan yang dapat dicapai oleh organisasi tersebut. Satuan ukuran keberhasilan yang relevan digunakan adalah efesiensi pengelolaan dana dan tingkat kualitas pelayanan yang dapat diberikan kepada publik.

Penilaian terhadap kinerja menurut **Gomes dalam Anwar Prabu (1995:35)** mempunyai tujuan untuk me-reward kinerja sebelumnya (*to reward past performance*) dan untuk memotivasi demi perbaikan kinerja pada waktu yang akan datang (*to motivate future performance improvement*). Informasi-informasi diperoleh dari penilaian kinerja ini dapat digunakan untuk kepentingan pemberian gaji, kenaikan gaji, promosi, pelatihan dan penempatan tugas-tugas tertentu.

Penilaian Kinerja pada dasarnya merupakan salah satu faktor penentu mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien karena adanya kebijakan atau program penilaian prestasi, berarti organisasi telah memanfaatkan secara baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. **(Sulistiyanti, 2000:223).**

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Indonesia menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang

Nomor 8 Tahun 1974 jo. PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS. Penilaian tersebut tertuang dalam suatu daftar yang lazim disebut DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), yang berarti suatu daftar yang memuat hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan seorang PNS dalam jangka waktu 1 (satu) tahun dan dibuat oleh Penilai (pasal 1 huruf a PP tersebut). Sedangkan Pejabat penilai adalah atasan langsung PNS yang dinilai, dengan ketentuan serendah-rendahnya Kepala Urusan dan/atau Pejabat lain yang setingkat dengannya.

Unsur-unsur yang dinilai dalam penilaian pelaksanaan pekerjaan DP3 yaitu:

1. Kesetiaan, yaitu tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab. Sikap ini dapat dilihat dari perilaku sehari-hari serta perbuatan pegawai dalam melaksanakan tugas.
2. Prestasi Kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya. Pada umumnya prestasi kerja dipengaruhi oleh kecakapan, pengalaman dan kesungguhan PNS yang bersangkutan.
3. Tanggung Jawab, yaitu kesanggupan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tugas yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani mengambil resiko atas keputusan yang telah diambil atau tindakan yang telah dilakuk.

4. Ketaatan, yaitu kesanggupan pegawai untuk mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, mentaati perintah kedinasan yang diberikan oleh atasan yang berwenang serta kesanggupan untuk tidak melanggar aturan yang telah ditentukan.
  5. Kejujuran, yaitu ketulusan hati pegawai dalam melaksanakan dan kemampuan tidak menyalahgunakan wewenang yang diembannya.
  6. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.
  7. Prakarsa, yaitu kemampuan pegawai untuk mengambil keputusan langkah-langkah atau melaksanakan semua tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dari pimpinan.
  8. Kepemimpinan, yaitu kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas
- (Harbani Pasolong 2007:183)*

Dari penjelasan definisi diatas menyatakan bahwa Pengukuran Kinerja atau Penilaian Kinerja merupakan penilaian hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Untuk memotivasi pegawai untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik serta untuk mengetahui sejauh mana kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Untuk prestasi karyawan yang dinilai oleh setiap organisasi atau perusahaan tidaklah selalu sama, tetapi pada dasarnya unsur-unsur yang dinilai



itu mencakup seperti hal-hal diatas. Demikian juga untuk menilai kinerja pegawai UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan unsur- unsur yang telah dipaparkan di atas dapat digunakan oleh kepala UPT untuk melakukan penilaian.

Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari MSDM organisasi secara lebih spesifik, tujuan dari Penelitian Kinerja menurut **(Cahyani, 2005:93)** adalah ;

1. Meningkatkan saling pengertian bagai umpan balik, antar karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Sebagai umpan balik, yaitu mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka memotivasi untuk membuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi seperti prestasi sebelumnya.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan, aspirasi dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khususnya rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Tujuan penilaian kinerja secara umum adalah menghasilkan informasi/data yang akurat dan sah berkenaan dengan perilaku dan kinerja

anggota organisasi, setelah itu menggunakan informasi/data tersebut dalam mengambil keputusan-keputusan, seperti promosi, demosi dan kompensasi.

**(Henry Simamora, 2004; 409).**

Sedangkan Manfaat dari Penilaian Kinerja pegawai menurut **(Mangkunegara, 2005:11)** adalah:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk menilai efektifitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
4. Sebagai dasar untuk menilai program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang ada dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai kinerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Adapun Sasaran-sasaran Penilaian Kinerja menurut **Sunyoto (dalam Mangkunegara, 2003:11)**

1. Membuat analisis kinerja dari waktu yang lalu secara berkesinambungan, baik kinerja karyawan maupun kinerja organisasi.
2. Membuat evaluasi kebutuhan dan pengetahuan sehingga dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Atas dasar penilaian kebutuhan pelatihan itu dapat menyelenggarakan program pelatihan tepat.
3. Menentukan sasaran dari kinerja yang akan datang dan memberikan tanggung jawab perorangan dan kelompok sehingga periode selanjutnya jelas apa yang ingin diperbuat oleh karyawan, mutu dan baku yang harus dicapai, sarana dan prasarana yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan.
4. Menentukan potensi karyawan yang berhak mendapatkan promosi dan kalau mendasar hasil diskusi antara karyawan dengan pimpinannya itu untuk menyusun proposal mengenai sistem promosi lainnya dan sistem imbalan.

Perilaku setiap individu-individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan unit dasar perilaku adalah aktivitas. Kenyataan menunjukkan bahwa semua perilaku adalah serangkaian aktivitas. Perbedaan individu tidak hanya terletak pada kemampuannya saja, tetapi juga terletak pada kemauannya. (**H.B Siswanto, 2005:120**).

Menurut **Muchdarsyah Sinungan (1955:145)** produktivitas karyawan mengacu pada tingkah laku yang mempunyai ciri-ciri sebagai berikut:

1. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku.
2. Adanya perilaku yang dikendalikan
3. Adanya ketahanan

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001:82)** yaitu: Kemampuan kerja, motivasi kerja, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi.

Dalam suatu organisasi diperlukan adanya kinerja pegawai yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya, agar dapat memberi manfaat dan tujuan untuk melihat perkembangan hasil kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam organisasi tersebut sehingga dalam pencapaian tujuan organisasi dari proses pengaturan bagaimana penyelenggaraan penilaian dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

Manajemen dapat didefinisikan sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. **Siagian (2003:5)**

Manajemen merupakan proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan. **Stoner (dalam Zulkifli, 2005;28).**

Menurut **Mangkunegara (2005;20)** Manajemen Kerja sangat berguna bagi pemimpin dan juga karyawan dalam suatu organisasi. Adapun yang menjadi tujuan pelaksanaan kinerja bagi pimpinan adalah:

1. Mengurangi keterlibatan pimpinan dalam semua hal
2. Menghemat waktu, karena para pegawai dapat mengambil berbagai keputusan sendiri dengan memastikan bahwa mereka memiliki pengetahuan serta pemahaman yang diperlukan untuk mengambil keputusan yang benar.
3. Adanya kesatuan pendapat dan mengurangi kesalahpahaman diantara pegawai tentang siapa yang bertanggung jawab.
4. Mengurangi frekuensi situasi dimana atasan tidak memiliki informasi pada saat dibutuhkan.
5. Pegawai mampu memperbaiki masalahnya dan mengidentifikasi sebab-sebab terjadinya kesalahan.

Adapun bagi para pegawai, tujuan pelaksanaan Manajemen Kinerja adalah :

1. Membantu pegawai untuk mengerti apa yang seharusnya mereka kerjakan serta memberikan kewenangan dalam mengambil keputusan.
2. Memberikan kesempatan bagi para pegawai untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan pegawai.
3. Mengenali rintangan-rintangan peningkatan kinerja dan kebutuhan sumber daya yang memadai.
4. Pegawai memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaan dan tanggung jawab kerja mereka.

Dalam melaksanakan Manajemen Kinerja yang selayaknya juga dapat didefenisikan siapa saja karyawan yang mempunyai potensi untuk dikembangkan karirnya dengan dicalonkan untuk menduduki jabatan-jabatan yang tanggung jawabnya lebih besar pada masa yang akan datang.

## **2.5 Pengertian Pegawai**

Pegawai negeri terhadap Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian adalah setiap warga Negara republik Indonesia yang diangkat rdirioleh Negara dan disertai oleh Negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undang yang berlaku.PNS berdasarkan pasal 2 ayat (2) undang-undang nomor 43 tahun 1999, terdiri dari pegawai negeri sipil pusat dan pegawai neggeri sipil daerah.

Sedangkan pegawai terhadap kamus besar bahasa Indonesia adalah seorang yang diangkat oleh pemerintah dimana sebelumnya telah melauai proses penyeleksian oleh pemerintah dan kemudian lulus dalam tes diangkat oleh pemerintah dan diberi tugas dan tanggung.Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pegawai diberikan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang tugas pokok mereka.

## **2.6 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Menurut **A Dale Timple (dalam Mangkunegara, 2005;15)** “Faktor Kinerja terdiri dari Faktor Internal dan Faktor Eksternal”.

1. Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat manusia, misalnya kinerja seseorang baik dikarenakan mempunyai kemampuan

tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang memiliki kinerja jelek disebabkan oleh kemampuan rendah dan tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Perilaku setiap individu-individu pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan unit dasar perilaku adalah aktivitas. Kenyataan menunjukkan bahwa semua perilaku adalah serangkaian aktivitas. Perbedaan individu tidak hanya terletak pada kemampuannya saja, tetapi juga terletak pada kemauannya. (**H.B Siswanto, 2005:120**).

Menurut **Maier (2000:229)** Kinerja Pegawai dalam suatu organisasi ditentukan oleh kemampuan dan motivasi yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut **Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson (2001:82)** yaitu: Kemampuan kerja, motivasi kerja, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan hubungan dengan organisasi.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2005:13 & 17)** faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah : kemampuan, motivasi, semangat kerja dan lingkungan kerja

#### A. Kemampuan

Menurut **Chaplin (1999 :34)** (kemampuan, kecakapan, ketangkasan, bakat) merupakan tenaga (daya kekuatan) untuk melakukan suatu perbuatan.

**Robbins (2000:46-48)** menyatakan bahwa kemampuan terdiri dari dua factor, yaitu:

1. Kemampuan Intelektual

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan pengetahuan yang didapat melalui pendidikan, latihan serta praktek.

2. Kemampuan Fisik

Merupakan kemampuan melakukan aktivitas berdasarkan stamina kekuatan dan karakteristik fisik.

## B. Motivasi/Kemauan

Menurut Sthepen Robbins (2003:208) motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi berapa kebutuhan individual.

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan pada karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasi mereka, bersikap positif terhadap situasi kerjanya yang akan menunjukkan motivasi kerja tinggidan sebaliknya jika mereka bersikap negative terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja. **(Mangkunegara, 2005; 13-14)**

Mengingat cukup beratnya tugas-tugas yang harus dilakukan oleh seorang pegawai, maka sudah sepantasnya pegawai mendapatkan banyak hal yang dapat membangkitkan semangatnya dalam bekerja.



### C. Energi/Semangat Kerja

Energy merupakan semangat yang ada dalam diri manusia itu sendiri, pentingnya energy sebagai sumber semangat untuk meningkatkan kinerja merupakan psikis dan fisik yang mampu mengasah ketajaman mental serta konsentrasi dalam melaksanakan tugas **(Harbani Pasolong:2007)**.

#### Aspek-aspek Semangat Kerja

Adapun Aspek-aspek yang mempengaruhi semangat kerja menurut Sugiyono (Utomo,2003), aspek-aspek semangat kerja karyawan dapat dilihat dari beberapa aspek :

- a. Disiplin yang tinggi. Seseorang yang dimiliki semangat kerja yang tinggi akan bekerja giat dan dengan kesadaran memenuhi peraturan-peraturan.
- b. Kualitas untuk bertahan.Orang yang mempunyai semangat kerja tinggi, tidak mudah putus asa dalam menghadapi kesukaran-kesukaran yang timbul dalam pekerjaannya.Hal ini berarti bahwa orang tersebut mempunyai energy dan kepercayaan untuk memandang masa yang akan datang dengan baik.Hal ini dapat meningkatkan kualitas seseorang untuk bertahan.
- c. Kekuatan untuk melawan frustasi. Seseorang yang mempunyai semangat kerja tinggi tidak memiliki sikap yang pesimistis apabila menemui kesulitan dalam pekerjaannya.

- d. Semangat berkelompok. Adanya semangat kerja membuat karyawan lebih berfikir sebagai “kami” daripada “saya”. Mereka akan saling tolong menolong dan tidak saling bersaing untuk saling menjatuhkan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa semangat kerja adalah kondisi perilaku individu tenaga kerja yang dapat menimbulkan kenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekwen sehingga pekerjaan lebih cepat selesai dan lebih baik dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan instansi atau perusahaan.

#### D. Lingkungan Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaan , factor lingkungan mempunyai peran yang sangat besar dan penting karena hal merupakan hal yang paling dekat dengan karyawan itu sendiri, jika kondisi lingkungan kerjanya buruk maka akan bisa menimbulkan citra kerja yang kurang baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan tersebut dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

**Claude S. George dalam Hasibuan (2005:163)** mengemukakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, yaitu :

1. Upah yang adil dan layak
2. Kesempatan untuk maju/promosi
3. Pengakuan sebagai individu

4. Keamanan kerja
5. Tempat kerja yang baik
6. Penerimaan oleh kelompok
7. Perlakuan yang wajar
8. Pengakuan atas prestasi

Menurut **A. Dale Tiple** dalam buku **Anwar Prabu Mangkunegara (2005;17)**, factor- yang berasal dari lingkungan itu, seperti perilaku dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan iklim organisasi.

Pernyataan tentang pentingnya pembentukan suasana/lingkungan kerja yang kondusif, baik dalam melaksanakan dinas diluar ataupun didalam organisasi itu sendiri, perlu didukung dengan lingkungan kerja yang memiliki rasa aman terhadap pegawai agar tidak mempengaruhi aktivitas pegawai sehingga kinerja pegawai tidak terganggu.

Dari analisa diatas dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi, maka perlu diperhatikan unsur-unsur dalam menilai kinerja karyawan. Menurut **Umar (dalam Mangkunegara, 2005;18)** Unsur-unsur tersebut adalah :

1. Mutu pekerjaan
2. Sikap
3. Kerjasama
4. Keandalan
5. Pengetahuan tentang pekerjaan

## 2.7 Defenisi Konsep

1. Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Penilaian kinerja merupakan evaluasi keberhasilan atau kegagalan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Jika penilaian kinerja terhadap birokrasi, berarti evaluasi keberhasilan atau kegagalan birokrasi dalam menjalankan tugasnya sebagai pelayan masyarakat.
3. Pegawai adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, di angkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas Negara lainnya dan digaji berdasarkan perundang-undangan yang berlaku..
4. Kinerja Pegawai adalah prestasi kerja yang diberikan oleh PNS tersebut terhadap instansi tempat mereka bekerja atau di instansi mana mereka ditempatkan.

## 2.8 Konsep Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel, dengan kata lain definisi oprasional adalah semacam petunjuk pelaksanaan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. (Singaribun, 1989 : 46).

Untuk mempermudah di dalam penganalisaan dan menghindari kesalahan dalam pengertian dan pemahaman, maka penulis perlu mengoperasionalkan variabel yang akan digunakan sebagai landasan dalam penelitian ini.

Penulis akan menjelaskan beberapa konsep yang berhubungan langsung dengan penelitian ini baik variabel maupun indikator yakni sebagai berikut :

1. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
2. Kinerja yang dimaksudkan adalah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau yang dapat ditelusuri dari indikator mutu pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan pekerjaan, tanggung jawab serta pemanfaatan waktu kerja.
3. Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) adalah instansi atau lembaga pemerintah yang merupakan salah satu UPT Dinas Kehutanan yang mempunyai tugas dan fungsi di bidang pelayanan benih, rehabilitasi dan konservasi hutan.
4. Pegawai yang dimaksud disini adalah Pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau.

5. Mutu pekerjaan yang dimaksud adalah ketepatan,keakuratan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam Perbenihan,Rehabilitasi dan Konservasi pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau.
6. Sikap yang dimaksud adalah bagaimana pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya,apakah dengan penuh semangat dan dengan ketelitian yang baik.
7. Kerjasama disini maksudnya pegawai mempunyai kekompakan dan dapat membangun kerjasama dan mampu memecahkan permasalahan yang ada.
8. Keandalan yang dimaksud disini adalah menyelesaikan tugas dan tanggung jawab serta menunjukkan kemampuan dan kualitas dibidang tugas terebut.
9. Pengetahuan tentang pekerjaan yang dimaksud adalah penguasaan terhadap bidang tugas yang dimiliki oleh masing-masing pegawai.

## **2.9 Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini akan disajikan dalam bentuk tabel, uraian konsep, variabel, indikator ukuran dan skala dirancang untuk mendapatkan hasil penelitian yang baik dan akurat.

**Tabel 2.1 : Operasional Variabel Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih,  
Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

Konsep	Variabel	Indikator	Item Yang Dinilai
1	2	3	4
Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab menurut pendapat Mangkunegara (2005;57)	Kinerja Pegawai	1.Mutu pekerjaan pegawai dalam menghasilkan benih,rehabilitasi dan konservasi hutan	-kualitas pekerjaan -keakuratan hasil pekerjaan dengan yang diharapkan
		2..Sikap pegawai dalam menjalankan tugas	-ketelitian dalam melaksanakan tugas -semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan
		3. Kerjasama pegawai dalam melaksanakan pekerjaan	-membangun kerjasama dengan pegawai lain -hubungan pegawai dengan atasan dalam
		4.Keandalan pegawai dalam menjalankan tugas	-Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan baik -menunjukkan kecakaapn dalam melakukan pekerjaan
		5.Pengetahuan pegawai tentang benih,rehabilitasi dan konservasi hutan	-mengetahui tentang tugas dan fungsi -menguasai bidang tugas dan fungsi

*Sumber : Data Hasil Olahan,2013*

## 2.10 Penelitian Terdahulu

Dari penelitian terdahulu yang diambil dari skripsi Suhardi 2011, yang berjudul “ Analisis Kinerja Pegawai Pada Bagian Persidangan dan Risalah di Sekretariat DPRD Kabupaten Kuantan Singingi” dapat diambil kesimpulan :

### 1. Kinerja Pegawai

Dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni Kualitas Kerja, Tingkat Keahlian, Tingkat Pendidikan, Struktur Pekerjaan. Adapun kesimpulan penulis berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kinerja pegawai termasuk kategori “baik”.

### 2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor Internal berasal dari individu itu sendiri, sedangkan eksternal yaitu factor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan .Secara umum faktor-faktor ini merujuk pada perilaku individu-individu yang pada umumnya didorong oleh keinginan untuk merealisasikan tujuan, untuk lebih jelasnya factor-faktor tersebut adalah Kemampuan, Motivasi , Energi /Semangan Kerja ,Lingkungan Kerja . Adapun kesimpulan penulis berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwafaktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai termasuk kategori “baik”.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau. Waktu dilakukan pada bulan Januari - Maret 2012

#### **3.2 Jenis dan Sumber Data**

Untuk mengumpulkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, peneliti menggunakan 2 (dua) jenis data yaitu:

##### **1. Data Primer**

Data Primer adalah data yang penulis peroleh langsung dari responden, yang mana data tersebut terdiri dari Identitas Responden berupa Jenis Kelamin, Umur, Tingkat Pendidikan dan Pangkat/Golongan pegawai serta hasil tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau.

##### **2. Data Sekunder**

Data Sekunder adalah data yang penulis peroleh dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau. Yang terdiri dari gambaran umum kantor, struktur organisasi, uraian, tugas pokok dan fungsi.

### 3.3 Populasi dan Sampel

#### a. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang ada di kantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau yang berjumlah 31 orang.

#### b. Sampel

Adapun pengambilan sampel penelitian dengan menggunakan metode Sensus, dimana terhadap Arikunto (2002;112) apabila besarnya populasi kurang dari 100 untuk mendapatkan data yang representative maka seluruh populasi hendaknya di jadikan sampel pada penelitian ini. Adapun populasi penelitian ini adalah : Kepala UPT (Unit Pelaksanaan Teknis), Kasubbag Tata Usaha/Staf, Kepala Seksi Benih/Staf, Kepala Rehabilitasi dan Konservasi Hutan/Staf. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat dari table dibawah ini

**Tabel 3.1 : Jumlah Responden Penelitian**

No	Sub Populasi	Sampel	Presentase
1.	Kepala UPT	1	3,22 %
2	Kasubbag Tata Usaha	1	3,22%
3.	Kepala Seksi Benih	1	3,22%
4.	Kepala Rehabilitasi dan Konservasi Hutan	1	3,22%
5	Staf	27	87%
Jumlah		31	100%

*Sumber: Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau 2013*

### 3.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi yang dibutuhkan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Wawancara (*Interview*) yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.
2. Angket (*Questioner*) yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner pada responden atau sampel yang terpilih dalam penelitian ini.
3. Observasi yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan tinjauan langsung keobjek penelitian.

### 3.5 Analisis Data

Dalam menganalisa data yang dikumpulkan, maka penulis menggunakan metode Deskriptif Kualitatif yaitu merupakan suatu cara menganalisa data yang telah tersedia pada objek penelitian dan membandingkan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan.

Menurut **Suharsimi Arikunto (2003:79)** dalam menganalisis penulis akan menggunakan teknik deskriptif kualitatif yaitu dengan presentase dengan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{F}{N}$$

Dimana :

P = Presentase

F = Frekuensi

N = Total Jumlah

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM**

#### **4.1 Sejarah Singkat**

Provinsi Riau dengan luas daratan sekitar 85.987.570 Km<sup>2</sup> (8.598.757 Ha), telah dialokasikan untuk kawasan hutan seluas 4.321.678,71 Ha, merupakan salah satu provinsi yang kaya akan berbagai tipe ekosistem dan kehidupan liar. Pada awal pembangunan sumberdaya hutan Riau telah menjadi salah satu modal utama pembangunan ekonomi nasional yang memberikan devisa bagi negara, penyerapan tenaga kerja dan mendorong pengembangan wilayah dan pertumbuhan ekonomi.

Namun demikian kekayaan alam tersebut sekarang telah mengalami degradasi dan deforestasi yang disebabkan pengolahan hutan yang tidak tepat, pembukaan kawasan hutan dalam skala besar untuk berbagai keperluan, illegal logging, perambahan, okupasi lahan dan kebakaran hutan.

Untuk menanggulangi degradasi dan deforestasi sebagaimana tersebut di atas, perlu dilakukan upaya-upaya untuk merehabilitasi hutan dan lahan kritis serta melakukan kegiatan konservasi pada kawasan-kawasan hutan guna meningkatkan kelestarian dan fungsi hutan. Keberhasilan program tersebut salah satunya sangat ditentukan oleh tersedianya sumber benih, jumlah benih yang cukup, benih yang bermutu baik dan tersedianya benih tepat waktu. Benih mempunyai pengaruh yang permanen terhadap tegakan dan kualitas yang dihasilkan.

Penyediaan benih berkualitas hingga saat ini masih merupakan suatu hambatan dalam pembangunan hutan tanaman dan rehabilitasi hutan dan lahan. Hal ini disebabkan oleh adanya ketidak seimbangan antara kebutuhan dan ketersediaan benih baik dalam jenis, jumlah, kwalitas maupun harganya. Ketidakseimbangan ini disebabkan karena semakin berkurangnya bahkan terancam hilang kawasan-kawasan hutan yang dapat dijadikan sumber benih seperti kawasan konservasi dan kawasan plasma nutfah baik di dalam kawasan HPH/HPHTI maupun dalam kawasan hutan konservasi maupun hutan lindung yang disebabkan deforestasi dan degradasi hutan.

Menyadari pentingnya penggunaan benih yang berkualitas untuk tujuan reboisasi dan rehabilitasi hutan dan lahan dan dalam rangka semangat otonomi daerah, Pemerintah Provinsi Riau melalui Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2001 telah membentuk Balai Benih Kehutanan yang merupakan Unit Pelaksana teknis (UPT) Dinas Kehutanan Provinsi Riau. UPT ini diberi tugas untuk menangani Perbenihan Tanaman Hutan di Provinsi Riau. Pada awal tahun 2009 UPT Benih digabungkan dengan seksi Rehabilitasi dan Konservasi Hutan menjadi Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau. Penggabungan ini didasarkan adanya keterkaitan yang erat antara kegiatan rehabilitasi dan konservasi hutan dengan kegiatan pengadaan perbenihan.

## 4.2 Visi dan Misi

### A. Visi Pembangunan Kehutanan

Memperhatikan aspek – aspek yang berkaitan dengan potensi dan kondisi hutan, permasalahan, kebutuhan nyata daerah, aspirasi masyarakat yang tumbuh dan berkembang sesuai dengan dinamika masyarakat, dalam keterbukaan, prinsip-prinsip otonomi daerah dan suasana demokrasi di Provinsi Riau, maka Visi Pembangunan Kehutanan Provinsi Riau adalah sebagai berikut : **“Terwujudnya kelestarian fungsi hutan sebagai sistem penyangga kehidupan guna mendukung kesejahteraan rakyat menuju Visi Riau 2020”**

Penetapan Visi tersebut dilandasi :

- a. bahwa kelestarian hutan menjadi prinsip bagi penyelenggaraan pembangunan kehutanan serta pengelolaan hutan, hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip yang diacu secara global, yaitu *“Sustainable Forest Development”*.
- b. bahwa keberadaan hutan yang terjaga kelestariannya mutlak harus ada karena merupakan salah satu sistem penyangga kehidupan.
- c. bahwa kesejahteraan masyarakat harus diwujudkan, karena faktor kesejahteraan sangat terkait mutlak dengan eksistensi hutan. Kesejahteraan masyarakat diperoleh sebagai akibat dari keberadaan hutan yang lestari, akan mendorong masyarakat untuk ikut merasa memiliki dan bertanggung jawab terhadap hutan (sense of belonging and sense of responsibility).

Visi ini merupakan cara pandang jauh ke depan dari Dinas Kehutanan Provinsi Riau dengan suatu gambaran yang menantang tentang keadaan masa depan yang ingin diwujudkan. Pembangunan kehutanan yang merupakan salah satu sub sektor penggerak pembangunan diharapkan dapat memainkan peranannya dalam mewujudkan Provinsi Riau sebagai pusat perekonomian dan kebudayaan melayu di Asia Tenggara. Terwujudnya kelestarian hutan sebagai fungsinya penyangga kehidupan dan sumber kemakmuran rakyat hendaknya dapat mewarnai kondisi Provinsi Riau pada masa mendatang.

#### **B. Misi Pembangunan Kehutanan**

Dalam rangka mencapai visi untuk kurun waktu jangka menengah, ditetapkan misi sebagai berikut :

##### **a. Menjamin Keberadaan Hutan**

Misi ini bertujuan untuk mewujudkan kepastian hukum/status kawasan hutan tahankan hutan sesuai dengan fungsinya (konservasi, lindung, pengelolaan kawasan hutan untuk pencapaian kelestarian hutan produksi). Terjaminnya keberadaan kawasan hutan akan mendukung.

##### **b. Mengoptimalkan Manfaat Hutan**

Misi ini bertujuan untuk :

- 1) Memulihkan kondisi hutan yang telah rusak.
- 2) Meningkatkan manfaat social hutan.
- 3) Meningkatkan upaya konservasi Sumber Daya Hutan.

- 4) Mengoptimalkan manfaat hasil hutan (kayu, non kayu, wisata, jasa lingkungan), pada kawasan konservasi, hutan lindung, dan hutan produksi serta hutan diluar kawasan hutan. Diharapkan dalam kurun jangka menengah terwujud kawasan hutan yang baik kondisinya serta dapat mendukung pengelolaan hutan lestari dan memberikan manfaat bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat. Misi ini juga menggambarkan integrasi dan sinergitas kegiatan pembangunan dalam era rehabilitasi dan konservasi.

c. **Menguatkan Kelembagaan.**

Misi ini bertujuan untuk memperkuat landasan serta dukungan bagi pencapaian misi menjamin keberadaan hutan dan mengoptimalkan manfaat hutan. Kuatnya kelembagaan akan memperlancar pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan. Penguatan ini meliputi : profesionalisme organisasi dan SDM Dinas Kehutanan, IPTEK, perencanaan dan peraturan perundangan kehutanan, membangun kemitraan/kerjasama dengan stake holders, penyiapan data/informasi, pengawasan/ pengendalian

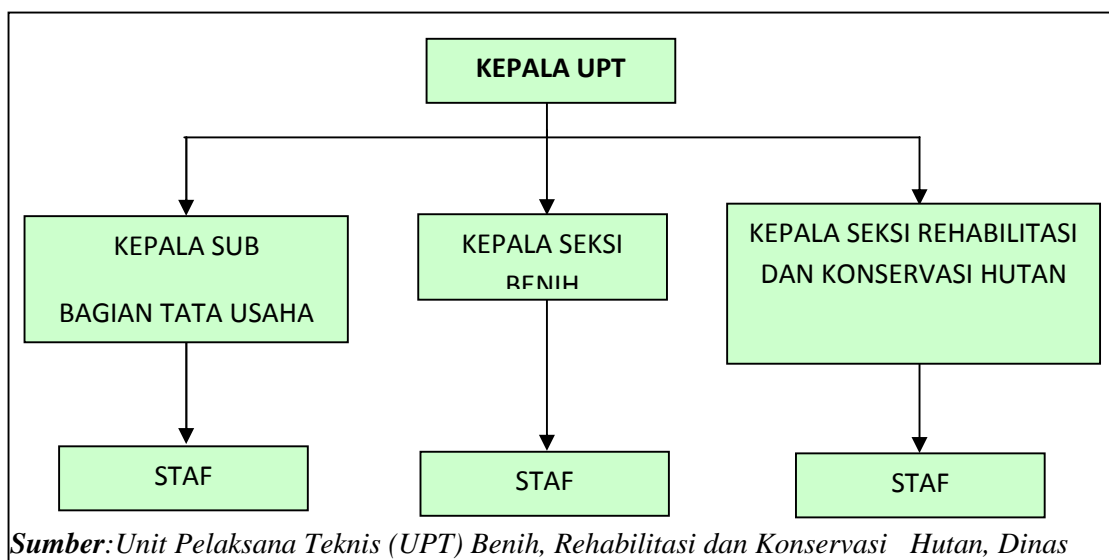
#### **4.2 Struktur Organisasi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Pengawasan Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

Untuk mempermudah dan terkoordinasinya pekerjaan-pekerjaan yang telah dibebankan kepada para pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau, maka dibentuklah struktur organisasi. Selain untuk tujuan tersebut, fungsi struktur



organisasi ini agar setiap pegawai mempunyai pandangan tentang kedudukan dan tugas yang harus dikerjakan serta wewenang yang dimilikinya, adapun bentuk struktur organisasi pada UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor : 61 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Kehutanan Provinsi Riau, susunan organisasi UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan terdiri dari : Kepala UPT, Kepala Subag Tata Usaha, Kepala Seksi Benih dan Kepala Seksi Rehabilitasi dan Konservasi Hutan.

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi UPT Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan**



*Kehutanan Provinsi Riau 2013*

#### **4.4 Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

Penjabaran Tugas Pokok dan Fungsi UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Berdasarkan Peraturan Gubernur Riau Nomor : 61 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Kehutanan Provinsi

Riau, UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut :

#### **A. Kepala UPT**

Dalam menjalankan tugas pokok, maka kepala UPT sebagai pemegang pucuk pimpinan membawahi kepala sub bagian tata usaha, kepala seksi benih dan kepala seksi rehabilitasi dan konservasi hutan. Kepala UPT mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Dinas dalam hal urusan, pekerjaan dan kegiatan operasional perbenihan tanaman hutan, rehabilitasi dan konservasi hutan, ketatausahaan dan pelayanan masyarakat.

Kepala UPT dalam menjalankan tugas seperti yang disebutkan diatas, menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan kegiatan teknis benih, rehabilitasi dan konservasi hutan.
2. Pelaksanaan koordinasi dengan instansi terkait pada Dinas Kehutanan Provinsi Riau.
3. Pelaksanaan koordinasi dengan Pemerintah Kabupaten/Kota terkait dengan benih, rehabilitasi dan konservasi hutan.

#### **B. Sub Bagian Tata Usaha**

Pada pasal 5 Sub Bagian Tata Usaha dipimpin oleh Kepala Sub Bagian Tata Usaha yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala UPT. Kepala Bagian Tata Usaha mempunyai tugas surat menyurat, urusan rumah tangga, kearsipan, pengendalian, program, kehumasan, monitoring, evaluasi dan laporan urusan ketatausahaan.

Sub Bagian Tata Usaha dalam melaksanakan tugas seperti yang disebutkan diatas, menyelenggarakan fungsi :

1. Pelaksanaan pengelolaan administrasi kepegawaian.
2. Pelaksanaan pengelolaan administrasi keuangan.
3. Pelaksanaan pengelolaan perlengkapan dan peralatan kantor.
4. Pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh kepala UPT.
5. Pelaksanaan tugas-tugas ketatausahaan.
6. Penyusunan program perbenihan tanaman hutan, rehabilitasi dan konservasi hutan.
7. Pelaksanaan urusan surat menyurat, kearsipan, rumah tangga, kehumasan, keprotokolan dan administrasi perjalanan dinas.
8. Penyiapan dan pelaksanaan pengkoordinasian dan sinkronisasi pelaksanaan penyusunan laporan kinerja dan realisasi anggaran program, kehumasan, dan kepegawaian.
9. Melaksanakan monitoring, evaluasi dan pelaporan dibidang ketatausahaan.
10. Penghimpun penyajian data dan informasi UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi.

Rincian tugas Sub Bagian Tata Usaha adalah sebagai berikut :

- a. Mengumpulkan data dan menginventarisikan data.
- b. Melakukan Pengkajian dan analisa data.
- c. Menyajikan dan menginformasikan data.
- d. Menyusun rencana program dan rencana kerja anggaran.

- e. Mengkoordinasikan penyusunan rencana program dan rencana kerja anggaran.
- f. Menyiapkan bahan pelaksanaan pembinaan, pemantauan, pengawasan dan pengendalian.
- g. Menyiapkan, mendistribusikan, menggandakan dan mengarsipkan surat menyurat.
- h. Menyiapkan bahan pengkoordinasian monitoring, evaluasi dan pelaporan.
- i. Menyiapkan bahan penyusunan laporan realisasi anggaran dan kinerjasub bagian tata usaha.

### **C. Kepala Seksi Benih**

Pada seksi benih dipimpin oleh Kepala Seksi Benih yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala UPT. Kepala Seksi Benih mempunyai tugas menyusun kegiatan dan jadwal pelaksanaan kerja bagi bawahan, sertifikasi, pengujian, informasi, seleksi labelisasi, mengarahkan bawahan, pengawasan, inventarisasi benih dan bibit tanaman hutan, uji coba, pembangunan sumber benih dan evaluasi.

Kepala seksi benih mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana detail kegiatan dan jadwal pelaksanaan kegiatan Seksi Benih sebagai acuan pelaksanaan kerja bagi bawahan.
- b. Pemberian petunjuk teknis pelaksanaan penyusunan bahan sertifikasi, pengujian, informasi, seleksi labelisasi, pemantauan peredaran, benih dan bibit, sarana produksi benih dan bibit tanaman hutan sebagai dasar

pelaksanaan pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.

- c. Membimbing, mengarahkan dan menilai pelaksanaan tugas bawahan dalam peningkatan karier, bahan pengisian DP3 dan penentuan kondikte bawahan.
- d. Mengontrol pelaksanaan pekerjaan bawahan dengan mengikuti perkembangan, agar pelaksanaan pekerjaan dapat diselesaikan dengan benar dan tepat waktu.
- e. Pelaksanaan inventarisasi pengadaan/peredaran benih dan bibit tanaman hutan dan pemantauan serta pengawasan peredarannya.
- f. Penyusunan rencana dan melaksanakan uji coba / percontohan penggunaan benih dan bibit unggul serta menyusun bahan petunjuk pohon plus.
- g. Penyusunan bahan inventarisasi potensi sumber benih, sarana dan prasarana produksi benih bibit tanaman hutan.
- h. Penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi, bimbingan, pembinaan teknis dan pengendalian pengelolaan perbenihan dan pembibitan tanaman hutan.
- i. Penyusunan konsep surat yang berhubungan dengan kegiatan sertifikasi, pengujian benih, informasi, seleksi, labelisasi benih dan bibit, pengelolaan sarana produksi, pembangunan sumber benih dan evaluasi peredaran benih bibit tanaman hutan.

- j. Pembuatan laporan bulanan, triwulan dan tahunan serta menyampaikan saran dan informasi yang dengan fungsi seksi benih sebagai bahan evaluasi bagi atasan.
- k. Penyusunan bahan pelaksanaan kegiatan pengelolaan perbenihan dan pembibitan tanaman hutan, pembangunan dan pengelolaan sumber benih, pemantauan dan pengawasan peredaran benih dan bibit tanaman hutan serta sarana dan prasarananya.

#### **D. Kepala Seksi Rehabilitasi dan Konservasi Hutan**

Pada seksi rehabilitasi dan konservasi hutan dipimpin oleh Kepala Seksi Rehabilitasi dan Konservasi Hutan yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kepala UPT. Seksi Rehabilitasi dan Konservasi Hutan mempunyai tugas penyelenggaraan kegiatan reklamasi, rehabilitasi dan konservasi, melaksanakan pemantauan areal konservasi, plasma nuftah, melaksanakan pemantauan AMDAL, melaksanakan tugas dari atasan.

Rincian tugas Kepala Seksi Rehabilitasi dan Konservasi Hutan sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana detail kegiatan dan jadwal pelaksanaan kegiatan Seksi Rehabilitasi dan Konservasi Hutan.
- b. Pembagian tugas kepada bawahan secara proporsional dan profesional dengan berpedoman kepada ketentuan dan perundangan yang berlaku.

- c. Pengontrol, pembimbing, memberi pengarahan dan menilai pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada seksi dalam rangka efisiensi dan efektifitas pelaksanaan kegiatan.
- d. Pembuatan pedoman yang berhubungan dengan penyelenggaraan, reklamasi, rehabilitasi dan konservasi.
- e. Penyelenggaraan kegiatan reklamasi, rehabilitasi dan konservasi
- f. Pelaksanaan pengawasan, pemantauan areal konservasi dan plasma nutfah.
- g. Melakukan pengawasan dan pemantauan AMDAL, pelaksanaan pengelolaan dan pemantauan lingkungan pada areal yang dibebani hak.
- h. Pembuatan laporan bulanan, triwulan dan tahunan serta menyampaikan saran dan informasi yang berkaitan dengan tugas dan fungsi seksi rehabilitasi dan konservasi hutan.
- i. Pelaksanaan tugas lainnya yang diberikan oleh atasan.

## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **5.1 Identitas Responden**

Dari hasil pengamatan peneliti dalam pelaksanaan penelitian, maka terhadap keseluruhan responden yang digunakan sebagai sampel yaitu pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau. Adapun beberapa obyek yang diamati adalah umur responden, jenis kelamin responden dan pendidikan responden dalam bekerja. Untuk lebih jelasnya mengenai identitas atau karakteristik responden dapat penulis uraikan sebagai berikut:

##### **5.1.1 Tingkat Umur Responden**

Tingkat produktivitas seseorang dalam bekerja dan menyelesaikan pekerjaan kantor sangat tergantung pada usia yang dimiliki pegawai. Secara umum orang-orang yang berusia muda atau produktif akan memiliki kemampuan produktif yang lebih besar jika dibandingkan dengan mereka yang berusia lebih tua, apabila pekerjaan tersebut membutuhkan tenaga atau energy yang besar, hal ini juga disesuaikan dengan kemampuan dan tingkat pendidikan yang dimiliki individu tersebut.

Disamping itu orang yang berusia muda lebih enerjik dan berkreatifitas didalam bekerja serta mempunyai kemampuan yang lebih tinggi. Sementara bagi mereka yang berusia lanjut atau tua pengalaman merupakan hal yang terbaik yang senantiasa dijadikan bahan acuan untuk melakukan tindakan, sehingga cenderung lembut dalam melakukan pekerjaan.



Untuk lebih jelasnya mengenai tingkat umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat table sebagai berikut :

**Table 5.1 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Umur**

No	Tingkat Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	26– 35 Tahun	1	3
2.	36 – 45 Tahun	10	32
3	46 – 55 Tahun	19	62
4.	55 – 60 Tahun	1	3
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi, 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa jumlah responden di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau, sebagian besar berusia diantara 45-55 tahun yakni sebanyak 19 responden atau sebesar 61,29% dari keseluruhan jumlah responden, kemudian disusul responden yang berusia 36-45 tahun berjumlah 10 responden atau sebesar 32%, selanjutnya responden berusia 26-35 tahun berjumlah 1 responden atau sebesar 3% serta responden berusia 56-60 juga berjumlah 1 responden atau sebesar 3%.

Dari uraian diatas diketahui bahwa jumlah responden yang ada dikantor Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau pada umumnya berada dalam usia yang produktif. Mengingat usia mereka yang tidak produktif diharapkan memiliki jawaban yang lebih maksimal mengenai penelitian yang dilakukan penulis pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau.

### 5.1.2 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan salah satu faktor yang utama bagi responden dalam menjawab pertanyaan yang telah diajukan dan disusun oleh penulis mengenai penelitian faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, Dinas Kehutanan Provinsi Riau.

Adapun yang disajikan responden pada penelitian ini memiliki jenis pendidikan yang berbeda. Hal ini dapat dilihat dari jumlah responden yang digolongkan dalam jenis pendidikan yang akan dipaparkan pada table dibawah ini:

**Tabel 5.2 Identitas Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SLTP/Sederajat	1	3
2.	SLTA/Sederajat	17	54,8
3.	Sarjana Muda/DIII	1	3
4.	Strata Satu/S1 Sederajat	9	29
5.	Pasca Sarjana/S2	3	9,6
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100 %</b>

*Sumber : Data Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi, 2013*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden pada umumnya didominasi pendidikan SLTA sederajat yang berjumlah 17 responden atau sebesar 54,8%, kemudian responden berpendidikan SLTP dan Sarjana Muda/DIII sederajat sama-sama berjumlah 1 responden atau sebesar 3%, responden yang berpendidikan Strata 1/S1 sederajat berjumlah 9 responden atau sebesar 29% serta tingkat pendidikan Strata 2/S2 berjumlah 3 responden atau sebesar 9,6%.

Dari uraian data diatas dapat diketahui bahwa responden untuk menjawab pertanyaan yang diajukan oleh penulis tidak diragukan lagi kemampuannya, karena responden pada umumnya mempunyai pendidikan SLTA sederajat, sehingga hasil dan penelitian dapat diuji kebenarannya.

### 5.1.3 Jenis Kelamin Responden

Setelah menyajikan identitas tentang pendidikan responden, maka identitas yang perlu disajikan pada penelitian ini adalah jenis kelamin responden penelitian. Untuk lebih jelasnya mengenai jenis kelamin responden dapat dilihat dari tabel berikut ini :

**Tabel 5.3 Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	26	83
2.	Perempuan	6	17
<b>Jumlah</b>		<b>32</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi, 2013*

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa kondisi pegawai dan keadaan pegawai pada UnitPelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi lebih banyak yang berjenis kelamin laki-laki yakni 26 orang atau 83% dan yang berjenis kelamin perempuan 5 orang atau 17% dari seluruh jumlah pegawai yang ada.

### 5.1.4 Masa kerja dan golongan kepangkatan responden

Lamanya seorang responden bekerja di Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi, tentu saja sangat membantu responden dalam bekerja dan menjawab pertanyaan yang diajukan oleh penulis, karena hal ini didasarkan kepada pengalaman yang dilakukan oleh responden selama

menjadi pegawai negeri di kantor UPT UnitPelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau.

Dengan mempunyai masa kerja yang cukup lama dan pengalaman yang berbeda-beda sehingga kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan juga terlihat dari hasil yang dilakukan. Untuk lebih jelasnya mengenai masa kerja responden di UnitPelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 5.4 Jumlah Responden Berdasarkan Masa Kerja**

No	Jabatan (Tahun)	Jumlah (orang)	Presentase %
1.	0 - 5	10	32
2.	6 – 10	12	38,7
3.	11 – 15	9	29
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi, 2013*

Melihat dari tabel di atas dapat diketahui bahwa masa kerja responden di Kantor Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi menunjukkan masa kerja yang paling banyak yaitu dari 0 – 5 tahun berjumlah 10 responden atau sebesar 32,2%, kemudian disusul dengan masa kerja 6 -10 tahun berjumlah 12 responden atau sebesar 28,7% dan selanjutnya lagi mempunyai masa kerja 11- 15 tahun berjumlah sebesar 9 responden atau 29%.

Dari uraian di atas dapat diketahui, berdasarkan masa kerja yang cukup lama sangat membantu responden dalam menjawab pertanyaan selanjutnya, penulis akan menyajikan golongan kepangkatan responden pada kantor Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Dinas Kehutanan Provinsi Riau pada tabel berikut:

**Tabel 5.5 Jumlah Responden Berdasarkan Golongan**

No	Golongan Kepangkatan	Jumlah (orang)	Presentase %
1.	Golongan I	1	3
2.	Golongan II	5	16
3.	Golongan III	22	70,9
4.	Golongan IV	3	9,6
<b>Jumlah</b>		<b>31</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, 2013*

Melihat dari tabel 5.5 di atas dapat diketahui bahwa golongan pangkatan responden yang mempunyai golongan I berjumlah 1 responden atau sebesar 3,22% dan kemudian sebanyak 5 responden atau sebesar 16,1% lagi mempunyai golongan II. Adapun sebanyak 22 responden atau 70,96% merupakan golongan III, selanjutnya golongan golongan IV memiliki 3 responden atau sebesar 9,6%.

Sejalan dengan penjelasan di atas, bahwa golongan kepangkatan yang paling banyak dimiliki responden yaitu golongan III berjumlah 22 responden atau 70,96% dari jumlah responden yang ada, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan responden dalam menyelesaikan pekerjaan kantor yang diberikan kepadanya belum maksimal dilakukan, karena mengingat golongan kepangkatan responden sangat berhubungan dengan tingkat pendidikan yang dimilikinya serta akan mempengaruhi kepada kemampuan kerja yang dimilikinya.

## **5.2 Analisis Kinerja Pegawai Pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan**

Kinerja Pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi adalah suatu hal yang sangat diutamakan oleh setiap organisasi dalam faktor disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap usaha kerja sama diantara sesama pegawai untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sebaliknya dengan disiplin kerja pegawai yang rendah akan sulit bagi organisasi tersebut untuk dapat mencapai hasil yang baik, unsure disiplin dan semangat kerja yang tinggi sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Untuk mencapai kinerja pegawai dalam suatu instansi pemerintah tidak terlepas dari pada adanya perhatian langsung yang diberikan oleh atasan kepada bawahan, hal ini menyangkut bahwa keberhasilan daripada pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan merupakan wewenang dan tanggungjawab oleh bawahan kepada atasan dalam mencapai tujuan organisasi pemerintahan.

Berkaitan dengan hal tersebut diatas, bahwa keberhasilan tugas yang dilakukan oleh pegawai di Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau adalah menjadi tolak ukur tingkat kinerja yang dilakukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi dan kinerja pegawai yang tinggi.

Kinerja merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan kantor yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan yang maksimal didalam bekerja, hal ini

sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan keterampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor. Tingkat kemampuan dan keterampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dan latar belakang pendidikan serta pembagian tugas yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Sehubungan dengan penelitian yang telah penulis lakukan mengenai Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau penulis telah menetapkan beberapa indikator sebagai ukuran suatu kinerja.

Kinerja adalah hasil pelaksanaan pekerjaan, yang mana variable kinerja ini terdiri atas indikator yang meliputi :

1. Mutu pekerjaan pegawai
2. Sikap pegawai dalam menjalankan tugas
3. Kerjasama pegawai dalam menjalankan tugas
4. Keandalan pegawai dalam melakukan benih, rehabilitasi dan konservasi hutan
5. Pengetahuan pegawai tentang benih, rehabilitasi dan konservasi hutan

Untuk itu berdasarkan indikator diatas maka dapat dianalisis dalam beberapa bagian sebagai berikut :

### **1. Mutu Pekerjaan Pegawai**

Mutu Pekerjaan yang dimaksud disini adalah penilaian terhadap hasil kerja pegawai dalam melakukan tugas yang telah ditentukan sesuai bidang masing-masing yang berada pada Unit Pelaksana Teknis (UPT)

Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau. Dalam hal ini para pegawai harus mampu melaksanakan pekerjaan kantor yang menjadi tugas kedinasannya, di mana kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai sangat diperlukan secara maksimal, dengan demikian bahwa kemampuan pegawai yang tinggi akan dapat mencapai hasil yang diharapkan, serta demi tercapainya hasil benih sesuai standar mutu yang diharapkan. Kualitas yang dimiliki pegawai dalam bekerja sangat diharapkan oleh pemimpin atau atasan dimana keberhasilan pegawai pada suatu instansi dapat dilihat dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

Sejalan dengan hal diatas bahwa pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, Dinas Kehutanan Provinsi Riau yang mempunyai tugas yang begitu kompleks, untuk itu perlu didukung oleh sumber daya manusia atau kemampuan pegawai yang memadai dalam menyelesaikan pekerjaan kantor sehingga hasilnya benar-benar dapat dirasakan dan bermanfaat bagi instansi pemerintah, perusahaan dan masyarakat. Untuk lebih jelasnya mengenai mutu pekerjaan pegawai pada pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, Dinas Kehutanan Provinsi Riau dapat dilihat dari tabel berikut ini :



**Tabel 5.6 Tanggapan Responden Terhadap Mutu Kualitas Pekerjaan Yang Telah Dilaksanakan Pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Baik	11	35
2.	Cukup Baik	19	61
3.	Kurang Baik	1	3
Jumlah		31	100

*Sumber: Olahan Data Lapangan 2013*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa mutu pekerjaan pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau termasuk kedalam kriteria cukup baik dengan presentase 61% dari 19 responden, sedangkan yang menyatakan baik 11 responden atau sebesar 35% dan terdapat 1 responden menyatakan bahwa kualitas pekerjaan pegawai kurang baik sebesar 3%.

Melihat dari hal diatas, maka dapat dianalisa mutu pekerjaan pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau kurang baik, akan tetapi perlu dilakukan pelatihan-pelatihan kembali serta perlu pemahaman yang lebih dari para pegawai mengenai tugas dan pekerjaan yang mereka laksanakan. Selanjutnya penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden terhadap keakuratan hasil pekerjaan pegawai UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.7 Tanggapan Responden Terhadap Keakuratan Hasil Pekerjaan yang Telah Dilaksanakan Pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Baik	19	61
2.	Cukup Baik	12	38,7
3.	Kurang Baik	-	-
Jumlah		31	100

*Sumber: Olahan Data Lapangan 2013*

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa keakuratan hasil pekerjaan pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau termasuk kedalam kriteria baik dengan presentase 61% dari 19 responden dan terdapat 12 responden menyatakan bahwa kualitas pekerjaan pegawai cukup baik sebesar 38,7%.

Pegawai melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan sesuai dengan yang telah ditentukan yaitu dapat menghasilkan benih-benih yang berkualitas yang telah melalui pengawasan dan monitoring.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, menyatakan bahwa :

*“para pegawai dalam melaksanakan kedinasan telah cukup baik, hal ini dikarenakan para pegawai sudah melakukan tugas sesuai aturan yang ada, terkadang ada pegawai yang dirasa masih belum melaksanakan pekerjaan dan tugas karena kurangnya pemahaman terhadap tugas yang diberikan”.*

Dari hasil wawancara diatas , maka dapat dianalisa mutu pekerjaan pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabiltasi dan Konservasi Hutan sudah cukup baik, akan tetapi dalam pelaksanaannya mendapat hambatan dikarenakan factor pendidikan dan motivasi yang rendah dan perlu pembinaan lebih lanjut.

## 2. Sikap Pegawai

Sikap yang dimaksud disini adalah sikap pegawai dalam menjalankan tugas perbenihan, rehabilitasi dan konservasi hutan, adapun yang dinilai adalah bagaimana ketelitian pegawai serta semangat kerja pegawai dalam menjalankan tugas.

**Tabel 5.8 Tanggapan Responden Terhadap Ketelitian Dalam Melaksanakan Kerja Pegawai Unit Peksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Baik	18	58.6
2.	Cukup Baik	13	41
3.	Kurang Baik	-	-
Jumlah		31	100

*Sumber: Olahan data lapangan 2013*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa sikap pegawai dalam menjalankan pekerjaannya berada pada kriteria baik yaitu dengan 18 responden atau sebesar 58.6%, dan untuk kategori cukup baik berjumlah 41% dengan 13 responden.

Selanjutnya penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden terhadap semangat kerja pegawai UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.9    Tanggapan Responden Terhadap Semangat Kerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Baik	10	32
2.	Cukup Baik	13	41
3.	Kurang Baik	8	25,8
Jumlah		31	100

*Sumber: Olahan data lapangan 2013*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semangat kerja dalam pelaksanaan kerja berada pada kriteria cukup baik yaitu dengan 13 responden atau sebesar 41%, selanjutnya untuk kategori baik berjumlah 41% dengan 10 responden , serta kategori kurang baik sebanyak 25,8% dengan 8 responden. Semangat pegawai menjalankan tugas harus ditingkatkan, Karena hal ini tentunya akan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja. Diperlukan motivasi dari dalam diri pegawai itu sendiri untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya serta lingkungan kerja yang memadai dengan tersedianya sarana dan prasarana yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, menyatakan bahwa :

*“kalau lingkungan kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya cukup aman tapi kalau dalam kenyamanan bekerja, mungkin belum sepenuhnya karena masih terdapat masalah dalam pelaksanaan tugas yakni dalam bekerja masih ada kendalanya yaitu saran dan prasarana yang masih belum.”*

Dari hasil wawancara diatas , maka dapat dianalisa sikap pegawai pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi

Hutan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai. Berdasarkan pernyataan diatas bahwa kondisi lingkungan kerja tergolong belum maksimal sehingga mempengaruhi semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugas.

### 3. Kerjasama Pegawai

Kerjasama adalah kemampuan pegawai untuk dapat bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu yang ditentukan sehingga mencapai hasil guna yang bermanfaat sebesar-besarnya.

Untuk lebih jelasnya bagaimana hasil kuisioner mengenai kehadiran pegawai selama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5.10 Tanggapan Responden Dalam Membangun Kerjasama Dengan Pegawai Lain Pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Baik	12	38,7
2.	Cukup Baik	14	45
3.	Kurang Baik	5	16
Jumlah		31	100

*Sumber: Olahan data lapangan 2013*

Dari tabel di atas dapat diketahui dalam membangun kerjasama dengan pegawai lain, adapun responden yang menyatakan baik dengan presentase 38,7% dari 12 responden, selanjutnya yang menyatakan cukup baik 14 responden atau sebesar 45% dan kurang baik dengan presentase 16 sebanyak 5 responden.

Sejalan dengan kesimpulan di atas penulis menarik kesimpulan bahwa tingkat kerjasama yang dimiliki pegawai di kategorikan cukup

baik. Dalam hal ini, seharusnya dalam hubungan yang terjalin sesama pegawai berasaskan kekeluargaan, kejujuran dan terciptanya lingkungan kerja yang nyaman agar kerjasama terjalin dengan semua pihak yang ada pada UPT.

Selanjutnya penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden terhadap hubungan pegawai dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.11 Tanggapan Responden Terhadap Hubungan Pegawai Dengan Atasan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Baik	13	41
2.	Cukup Baik	15	48
3.	Kurang Baik	3	9,6
Jumlah		31	100

*Sumber: Olahan data lapangan 2013*

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa hubungan pegawai dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan pegawai yaitu terdapat 13 responden atau sebesar 41%, selanjutnya 15 responden atau 48% yang menyatakan cukup baik, 3 responden atau 9,6% yang menyatakan kurang baik. Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa hubungan pegawai dengan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan dikategorikan cukup baik dengan presentase 48%.Sebaiknya pimpinan harus mampu mengkoordinir keinginan pegawai karena pemimpin memerlukan bawahan memerlukan pegawai dalam bekerja untuk mencapai tujuan dalam menjalankan tugas dan fungsi.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, menyatakan bahwa :*“Koordinasi antara pimpinan dan bawahan masih belum harmonis mengingat masih adanya keluhan bawahan dalam bekerja sama dengan pimpinan, hal ini disebabkan masih kurangnya koordinasi antar pegawai, akhirnya pegawai bawahan merasa tertekan dan bawahan tidak menjalankan tugasnya dengan baik”*.

#### 4. Keandalan Pegawai

Yang dimaksud keandalan disini adalah pegawai harus mampu dan bisa menyelesaikan tugas kedinasannya dengan baik serta menunjukkan adanya kemampuan, kecakapan dalam menguasai bidang tugas dan pekerjaan dalam rangka pencapaian hasil kerja yang bermutu dan berkualitas, untuk lebih jelasnya mengenai jawaban responden tentang keandalan pegawai dalam menjalankan tugas, dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.12 Tanggapan Responden Terhadap Kemampuan Pegawai Dalam Menyelesaikan Tugas Pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Baik	9	29
2.	Cukup Baik	10	32
3.	Kurang Baik	12	38,7
Jumlah		31	100

Sumber: Olahan data lapangan 2013

Melihat dari tabel tanggapan responden diatas, bahwa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas Unit Pelaksana Teknis Benih,

Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau tergolong kedalam kategori kurang baik, yang mana mengatakan baik berjumlah 9 responden atau 29%, cukup baik sebanyak 10 responden atau 32%, sedangkan yang mengatakan kurang baik yaitu 12 responden atau 38,7%.

Dari penjelasan diatas tergambar, dimana kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas termasuk kedalam kategori kurang baik dan ini perlu ditingkatkan lagi kemampuan yang dimiliki pegawai, ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai kurang menguasai apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya.

Selanjutnya penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden terhadap kecakapan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sebagai berikut :

**Tabel 5.13 Tanggapan Responden Terhadap Kecakapan Pegawai Dalam Menjalankan Pekerjaan Pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Baik	11	35
2.	Cukup Baik	12	38,7
3.	Kurang Baik	8	25,8
Jumlah		31	100

*Sumber: Olahan data lapangan 2013*

Dari tabel diatas dapat dilihat jawaban responden mengenai kecakapan dalam menjalankan pekerjaan pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau yang mengatakan baik berjumlah 11 reaponden sebesar 35% , adapun



responden menjawab cukup baik sebanyak 12 responden atau sebesar 38,7%, yang menyatakan kurang baik sebanyak 8 responden atau sebesar 25,8%.

Dari jawaban responden di atas menunjukkan kecakapan dalam menjalankan pekerjaan pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau dinyatakan cukup baik dan hal ini harus ditingkatkan lagi dengan memperbanyak pengetahuan tentang bidang masing-masing yang dikuasai serta menumbuhkan keinginan untuk memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik dengan menggali potensi dan menambah wawasan yang ada dari para pegawai sehubungan dengan tugas yang dimilikinya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, menyatakan bahwa : *“keandalan pegawai dalam menjalankan tugas sudah cukup baik, meski kadang masih ada terlihat beberapa pegawai yang terlambat mengerjakan tugas”*.

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa keandalan pegawai dalam menjalankan tugas dinilai sudah cukup baik dan masih diperlukan pelatihan serta penguasaan mengenai bidang tugas yang harus dilaksanakan pada UPT.

## **5. Pengetahuan Pegawai**

Pengetahuan pegawai adalah kemampuan pegawai dalam memahami dan juga mengerti tugas-tugas yang diberikan serta

kemampuan melaksanakan kerja dengan baik. Dalam hal ini pengetahuan pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau berkaitan dengan tugas dan fungsi yang diberikan kepada masing-masing pegawai.

**Tabel 5.14 Tanggapan Responden Terhadap Pengetahuan Pegawai Tentang Tugas dan Fungsi Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Baik	11	35
2.	Cukup Baik	18	58
3.	Kurang Baik	2	6
Jumlah		31	100

*Sumber: Olahan data lapangan 2013*

Dari tabel diatas dapat dilihat jawaban responden mengenai pengetahuan pegawai tentang tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau yang mengatakan baik berjumlah 11 reaponden sebesar 35% , adapun responden menjawab cukup baik sebanyak 18 responden atau sebesar 58%, yang menyatakan kurang baik sebanyak 2 responden atau sebesar 6%.

Dari penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa pengetahuan pegawai tentang tugas dan fungsi yang ada pada kantor Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau adalah kurang baik.

Selanjutnya penulis akan menyajikan mengenai tanggapan responden terhadap penguasaan bidang tugas dan fungsi dari tabel sebagai berikut :

**Tabel 5.15 Tanggapan Responden Terhadap Penguasaan Bidang Tugas dan Fungsi Pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Presentase (%)
1.	Baik	13	41
2.	Cukup Baik	18	58
3.	Kurang Baik	-	-
Jumlah		31	100

Sumber: Olahan data lapangan 2013

Dari tabel diatas dapat dilihat jawaban responden mengenai penguasaan bidang tugas dan fungsi pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau yang mengatakan baik berjumlah 13 responden sebesar 41% , dan adapun responden menjawab cukup baik sebanyak 18 responden atau sebesar 58%.

Dari penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa penguasaan pegawai tentang tugas dan fungsi yang ada pada kantor Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau adalah cukup baik, sehingga masih perlu pendidikan dan pelatihan lebih lanjut mengenai tugas masing-masing pegawai.

Dari penjelasan diatas dapat penulis simpulkan bahwa mengenai pemanfaatan waktu secara efektif yang ada pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau adalah cukup baik.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan kepada salah satu pegawai Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, menyatakan bahwa :  
*“Penilaian terhadap pengetahuan pegawai harus diperbaiki lagi karena banyak pegawai yang belum mengerti dengan tugasnya masing-masing”.*

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa pengetahuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan harus diperbaiki dengan mengikuti pendidikan formal maupun informal agar kemampuan yang dimilikinya bisa bertambah dan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik lagi.

Selanjutnya berdasarkan pada hasil uraian pada indikator-indikator yang dijadikan sebagai penilaian terhadap kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau, maka dapat dilihat pada rekapitulasi jawaban responden pada tabel berikut:

**Tabel 5.16: Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau**

No.	Indikator	Klasifikasi Tanggapan Responden			Jumlah
		Baik	Cukup Baik	Kurang Baik	
1.	Mutu Pekerjaan	15 (48%)	15,5 (50%)	0,5 (1,6%)	31 (100%)
2.	Sikap	14 (45%)	13 (41,9)	4 (12,9%)	31 (100%)
3.	Kerjasama	12,5 (40%)	14,5 (46,7)	2 (12,9%)	31 (100%)
4.	Keandalan	10 (32%)	11 (35%)	10 (32%)	31 (100%)
5.	Pengetahuan Tentang Pekerjaan	12 (38,75)	18 (58%)	1 (3%)	31 (100%)
Jumlah		63,5	72	17,5	155
Rata-rata		13	15	3	31
Presentase		43	48,7	8,7	100%

*Data:Hasil Olahan, 2013*

Dari tabel rekapitulasi jawaban responden di atas dapat diketahui bahwa secara keseluruhan indikator variabel yang penulis ajukan kepada responden mengenai unsure-unsur pencapaian kinerja pegawai UPT.Benih Rehabilitasi dan Konservasi Hutan termasuk kategori cukup baik, dimana

indikator tersebut meliputi mutu pekerjaan, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan yang terlihat dari hasil rata-rata rekapitulasi tanggapan responden yang mengatakan baik berjumlah 13 responden atau 43% , yang mengatakan cukup baik berjumlah 15 responden atau 48,7% adapun yang mengatakan kurang baik berjumlah 3 responden atau 8,7%.

Sejalan dengan penjelasan diatas dapatlah ditarik kesimpulan bahwa kinerja dilakukan oleh pegawai Unit Pelatihan Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau dikategorikan cukup baik dan selanjutnya perlu ditingkatkan kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas-tugas kantor, sehingga kemampuan kinerja pegawai akan terlaksana dengan baik sesuai yang diharapkan.

### **5.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

#### **1. Kemampuan kinerja**

Dalam melaksanakan pekerjaan kantor memang sangat diharapkan oleh instansi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Demikian kemampuan aparatur sangat menentukan keberhasilan atas pekerjaan yang dilakukan pegawai.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan merupakan bagian yang berada dalam naungan Dinas Kehutanan Provinsi Riau terdapat hambatan dan kendala yang sangat serius , terutama kesadaran pegawai dalam mentaati ketentuan disiplin kerja yang masih dirasakan kurang, disamping itu juga menguasai pekerjaan sendiri dan tidak mengerti dengan mekanisme dan

prosedur pekerjaan yang dilakukan serta kemampuan kerja sama yang dilakukan oleh pegawai juga dirasakan sangat kurang sekali, hal ini terlihat dari adanya pekerjaan kantor yang seharusnya bisa diselesaikan pada hari itu juga akan tetapi diselesaikan pada keesokan harinya, sehingga hal tersebut menjadi hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan pelayanan pada masyarakat dan perusahaan.

## 2. Motivasi/Kemauan

Untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau dalam menyadari bentuk peraturan yaitu mentaati ketentuan disiplin kerja yang masih kurang dari standar yang ditentukan, disamping itu juga kesediaan untuk saling bekerja sama antar sesama pegawai juga dirasakan sangat kurang, hal ini ditandai bahwa seorang pegawai hanya mengerti dengan mekanisme dan prosedur pekerjaan yang dilakukan.

## 3. Energy/Semangat Kerja

Semangat Pegawai dalam menangani berbagai pekerjaan juga memberikan kepuasan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukan. Dengan demikian kemampuan sumber daya manusia sangat membantu terlaksananya kinerja pegawai yang baru dalam menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapi.

Sejalan dengan penjelasan diatas bahwa dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau mendapat hambatan terutama yang berhubungan dengan semangat/energy kerja pegawai dalam melaksanakan

pekerjaan, dimana masih adanya pegawai yang hanya menunggu intruksi dari atasan saja dan tidak mampu mengambil keputusan yang berkenaan dengan bidang tugasnya, sehingga mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan hanya bersifat menonton saja.

#### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja Unit Pelaksana Teknis Benih, Rehabilitasi Dan Konservasi Hutan Dinas Kehutanan Provinsi Riau sudah cukup nyaman tetapi kurangnya saran dan prasarana mempengaruhi pekerjaan sehingga pekerjaan yang seharusnya cepat diselesaikan terhambat. Lingkungan kerja UPT harus didukung oleh fasilitas peralatan yang memadai sehingga pegawai-pegawai bisa memanfaatkannya. Dalam melaksanakan pekerjaannya factor lingkungan mempunyai peran yang sangat besar dan penting karena merupakan hal yang paling dekat dengan karyawan itu sendiri, jika kondisi lingkungan kerjanya buruk maka akan bisa menimbulkan citra kerja yng kurang baik. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga karyawan dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai Unit Pelaksana Teknis (UPT) Benih, Rehabilitasi dan Konservasi Hutan, Dinas Kehutanan Provinsi Riau. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang dilakukan penulis pada Bab V dengan menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan kusioner dan wawancara, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

Dalam meningkatkan kinerja pegawai yakni Mutu Pekerjaan, Sikap Pegawai, Kerjasama, Keandalan, Pengetahuan tentang Pekerjaan. Adapun kesimpulan penulis berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa kinerja pegawai termasuk kategori “ Cukup Baik”.

#### **6.2 Saran**

1. Untuk mencapai kinerja pegawai yang terarah, tertib dan tepat sasaran, hal ini hendaknya kemampuan pegawai ditingkatkan lagi melalui pendidikan dan latihan serta disiplin kerja pegawai perlu mendapat perhatian agar pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan sasaran kerja dan efektifitas kerja pegawai dapat terlihat kemajuannya.
2. Untuk mengantisipasi hambatan dalam mencapai kinerja pegawai, hendaknya seorang atasan harus mampu mengetahui kemampuan bawahannya dalam melakukan pekerjaan dan pembagian tugas harus



disesuaikan dengan kemampuan kerja, agar pekerjaan itu dapat diselesaikan secara efektif dan efisien.

3. Para pegawai harus memahami apa yang menjadi tugas fungsi yang diemban dapat direalisasikan dengan baik, sejauh ini pegawai belum memahami tugas-tugasnya yang harus dijalannya.
4. Penelitian ini diharapkan berguna untuk meningkatkan kinerja pegawai dan sebagai bahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada pokok permasalahan yang sama.

## DAFTAR PUSTAKA

A.Dale Timple, PT. Gramedia Asri Media, Jakarta, 2000

Arikunto, Suharsimi, 2006. *Prosedur Penelitian Dan Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Reka Cipta

Cahayani Ati, 2005. *Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Gramedia.

.Hasibuan, Melayu. S. P, 2001. *Kinerja dan Prestasi Kerja*. Jakarta ; PT. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi.Revisi. Bumi Aksara

\_\_\_\_\_, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara.

\_\_\_\_\_, 2003, *Kesadaran Disiplin Bagi Setiap PNS Dalam Bekerja*. Jakarta. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Edisi 5) Bandung ; PT Remaja Rosdakarya.

\_\_\_\_\_, 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung; Refika Aditama.

Pasolong, Harbani. 2007. *Teori Administrasi Publik*. Bandung; Alfabeta

Robbins, P. Stephen, 1996. *Perilaku Organisasi* : Edisi Bahasa Indonesia Jilid I & II, PT Prinhalindo, Jakarta.

Siagian, Sondang P, 2002. *Kiat meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Rineka Cipta, 2002.

\_\_\_\_\_, 2003. *Filsafat Administrasi*, Jakarta, Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salembah Empat, Jakarta

Siswanto, 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, Rieka Cipta, Jakarta.

Sulistiyani, Ambar Teguh 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta ; Graha Ilmu.

Sugiyono, 2004. *Metode Penelitian administrasi*, Alfabeta, Bandung, 2004.

Zulkifli, 2005. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Pekanbaru, UIN Press. A

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 jo. PP 10 Tahun 1979 tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan PNS

Peraturan Daerah Nomor 15 Tahun 2001 Balai Benih Kehutanan yang merupakan Unit Pelaksana teknis (UPT) Dinas Kehutanan Provinsi Riau

Peraturan Gubernur Riau Nomor : 61 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Unit Pelaksanaan Teknis Dinas Kehutanan Provinsi Riau, UPT Benih, Rehabilitasi dan Konservasi